

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

อรนภา โล่ห์คำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

อรนภา โล่ห์คำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ONNAPHA LOKHOM

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGTH OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**อรนภา โล่ห์คำ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี)

กรรมการ .....
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....
(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)

กรรมการ .....
(ดร. พรทิวา ชนะโยธา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thermatic Topic	:	Innovative Leadership of School Administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3
Student's Name	:	Onnapha Lokhom
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Dr. Vimonporn Suwanseantavee

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Chumnian Pollaharn)

Member (Advisor) .....
(Dr. Vimonporn Suwanseantawee)

Member .....
(Phrakhruvichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Phrakruchairattanakorn, Dr.)

Member .....
(Dr. Porntiwa Chanayotha)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**อรนภา โล่ห์คำ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที t-test (Independent Sample) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ไปต่ำ ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านพบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร ระบุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อการดำเนินงาน ควรมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายใน ควรมอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมแก่บุคคลากรและแบ่งความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร ควรมีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดอบรมแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย และ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน ควรจัดทำแผนปฏิบัติการที่สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ABSTRACT

Thermatic Topic	:	**Innovative Leadership of School Administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 3**
Student's Name	:	**Onnapha Lokhom**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Education Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Dr. Vimonporn Suwanseantavee**

The objectives of this research were 1) to study the level of innovative leadership of school administrators under the Roi et Primary Educational Service Area 3 2) to compare the levels of innovative leadership of school administrators under the Roi-et Primary Educational Service Area 3 in Roi Et Province, classified by position, education level and work experience, and 3 to collect recommendations for innovative leadership of school administrators under the Roi-et Primary Educational Service Area 3) The sample group consisted of 313 school administrators and teachers. The research tool was a 5 point scaled questionnaire with an IOC value between 0.67 - 1.00 with a reliability of 0.91 for the whole issue. The Statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test (Independent Sample), statistical analysis of varience, F-test (One-Way ANOVA) and content analysis.

The results show that:

The innovative leadership of school administrators under the Roi et Primary Educational Service Area 3 overall, it was at a high level. The aspects with a high to a low average were risk management, team work, an innovative organizational atmosphere, creative thinking, and having a vision of change, respectively. 2) The comparision of opinion levels towards the innovative leadership of school administrators under the Roi-et Primary Educational Service Area 3, classified by position, overall was not different. By each aspect, it was foud that the vision of

change was not different. Other than that, the difference was statistically significant at the .05 level. 3) Recommendations on Innovative leadership of school administrators under the Roi et Primary Educational Service Area 3, it was found that school adminitrators should clearly specify the schools's vision for the operation, there should be a clear timeline, school adminitrators should promote knowledge transfer and exchange of knowledge, internal relations activities, appropriate scope of authority should be assigned to personnel and responsibilities were clearly divided, school adminiitrators should promote the new innovations creation to be used in management, teachers should be encouraged to have a variety of options for developing their work to cause innovation, new creativity in practice, school administrators should provide training for personnel in the use of information technology, Teachers should be encouraged to innovate in the form of research and a risk management committee should be established, reporting on the progress of performance of risk according to the school's scheme, action plans should be developed to create and understanding to teachers in schools for as to work happily. As a result, work can achieve its objectives efficiently.

Keywords : Innovative leadership, School administrators, Roi et Primary Educational Service Area 3

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ ประธานควบคุมการสอบ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี คณาจารย์ทุกท่าน และท่าน ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณญาติมิตร เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบการศึกษา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดาและญาติมิตร อันเป็นที่เคารพยิ่งของผู้วิจัยซึ่งได้วางรากฐานการศึกษาที่ดี และเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัย

อรนภา โล่ห์คำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 8

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... 11

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม..... 21

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 50

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 65

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 74

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 76

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 76

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 77

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 78

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 79

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 79

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 81

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		**84**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล		84
4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล		84
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		85
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ		**107**
5.1 สรุปผล		107
5.2 อภิปรายผล		110
5.3 ข้อเสนอแนะ		115
บรรณานุกรม		**118**
ภาคผนวก		**128**
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	129
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	131
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	135
ภาคผนวก ง	แบบสอบถามในการวิจัย	138
ภาคผนวก จ	ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	148
ประวัติผู้วิจัย		**156**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การวิเคราะห์ขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	41
2.2	จำนวนบุคลากรแยกตามสายงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	61
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	85
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....	86
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง.....	87
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	89
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	91
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม.....	93
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง.....	95
4.8	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง.....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา..... 98

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 99

4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 101

4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง..... 102

4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม..... 102

4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม..... 103

4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารความเสี่ยง..... 103

4.16 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3..... 104

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม..... 26
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 75

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคปัจจุบันหรือยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่ใช้กับโลกแห่งความเป็นจริง และต้องพยายามเพิ่มความใฝ่รู้คำนึงถึงแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น พัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถที่จำเป็น เพื่อนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์จริงทางสังคมและเศรษฐกิจ การจัดการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก การศึกษาในปัจจุบันมีแนวโน้มที่ผู้เรียนจะใช้เวลาไม่นานในการศึกษาเพราะผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งถือว่าเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือยุคดิจิทัล มุ่งเน้นให้สถานศึกษา ตระหนักถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา แนวโน้มใหม่ของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการก้าวสู่ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (creative thinking skills) มีทักษะเทคโนโลยี สื่อ และสารสนเทศ (information, media, and technology skills) ในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้การบริหาร การจัดการการเรียนการสอนที่สามารถเข้าถึงผู้เรียนจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชื่อมโยงการนำนวัตกรรมมาช่วยในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อันเป็นสังคมยุคนวัตกรรม (Innovation society) ที่มุ่งเน้นให้คนมีความสามารถในการผลิตความรู้และ สร้างนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาของตนเองและองค์กรได้ (จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 12)

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะ ส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรงดังนั้น การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 32) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความ

ทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและภาวะผู้นำของคณะครู และยังมีงานวิจัยต่างๆ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำ บริหารงานให้บุคลากรที่มีอยู่ ช่วยกันทำงานและรู้จักการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆเกิดประสิทธิประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (สุวรรณา เทพประสิทธิ์, 2555, หน้า 29)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหาร เป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง และการทำงานเป็นทีม ปัจจัยเหล่านี้ ที่ผู้นำต้องใช้เป็นกระบวนการสำคัญในด้านการพัฒนาให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรให้มากขึ้น ซึ่งองค์กรต่างๆในประเทศไทยหันมาให้ความสำคัญกับนวัตกรรม (พยัต วุฒิรงค์, 2555, หน้า 24) ดังนั้นการบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีขีดสมรรถนะสูงและเกิดความยั่งยืน ผู้นำจำเป็นต้องนำนวัตกรรมมาสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนเพื่อสร้างผลผลิตและแก้ไขปัญหา หรือเพื่อพัฒนาองค์กรในการบริหารจัดการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นหน่วยงาน ที่กำกับติดตามส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในเขตพื้นที่ มีพันธกิจและเป้าหมาย ที่มุ่งเน้น ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 หลายด้าน และหนึ่งในทักษะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ให้ความสำคัญคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วงที่มีระยะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ทำให้การดำเนินการต่างๆทำได้ไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานทั้งผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด แหล่งเรียนรู้ไม่หลากหลายและไม่ทันสมัยทำให้ ครูและผู้บริหารส่วนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนวัตกรรมและเทคโนโลยี ความทันสมัย การสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ บางโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีครูไม่ครบชั้น จึงส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ครูและบุคลากรไม่กระตือรือร้นจะที่จะทำงาน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตกต่ำทำให้เกิดผลเสียต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนเป็นอย่างมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงได้มีนโยบายด้านการสร้างสรรค์

นวัตกรรมใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา บนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 213 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการทั้งหมด 1,658 คน แต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2565)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 212 คน และครู 1,446 คน ใน 5 อำเภอ รวม 213 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอโพนทอง จำนวน 480 คน อำเภอเสลภูมิ จำนวน 502 คน อำเภอเมยวดี จำนวน 122 คน อำเภอโพธิ์ชัย จำนวน 256 คน และ

อำเภอหนองพอก จำนวน 298 คน รวมทั้งสิ้น 1,658 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2565)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 313 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 40 คน และครู 273 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ขวัญชนก โตนาค (2556) พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ภิรญา สายศิริสุข (2561)
ปวีนา กันถิน (2562) ฐิตินัน นันทะศรี (2563) Grady and Malloch (2010) Tidd, Bessant and Pavitt (2011) Sen and Eren (2012) Volk (2012) Hender (2016) และนำมากำหนดเป็นกรอบในการวิจัย 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยง

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.3.1 ตัวแปรต้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม 1) ตำแหน่ง 2) ระดับการศึกษา และ 3) ประสบการณ์การทำงาน

1.4.3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ขอบข่ายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2) ด้านการทำงานเป็นทีม
3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษา ปีการศึกษา 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.5.2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้เกิดประโยชนสูงสุดต่อไป

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามคำศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ทักษะของบุคคลที่มีความสามารถ สติปัญญา ในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี พาไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ประกอบด้วยการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.6.2 นวัตกรรม คือ การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดีทั้งยังเกิดประโยชนตอผู้คิดค้นหรือผู้ใช้นวัตกรรม และช่วยประหยัดเวลาและแรงงาน

1.6.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ สามารถโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการมองภาพรวมในอนาคตได้อย่างชัดเจน มีการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทายกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความแปลกใหม่ มีการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาการทำงาน สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม สามารถเข้าใจองค์กรทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคต ได้อย่างลึกซึ้ง รวมไปถึงการสร้างคนสร้างทีมงาน เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเพื่อความสำเร็จในอนาคต

2) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีความสัมพันธ์ต่างๆในการทำงาน สามารถมอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน เปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างทีมงานหรือกลุ่มงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานและสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและกำหนดแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป

3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ กระตุ้นให้มีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญทำให้เกิดนวัตกรรมการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นและเพื่อผลักดันให้เกิดการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆเพื่อนำไปสร้างกระบวนการที่หลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนรู้ การจัดลำดับขั้นตอนในการทำงาน ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ของตนเองโดยไม่ก้าวล้ำหน้าที่ของคนอื่น ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ สร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงวิธีการบริหารจัดการที่เป็นไปเพื่อการคาดการณ์และลดผลเสียของความไม่แน่นอนมีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ไว้ในแผนปฏิบัติการ ระบุรายละเอียดของการทำงานที่สอดคล้องกัน ครอบคลุมความต้องการ ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร ดำเนินงานแก้ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการ มีการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายรวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงผลที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานภาพในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการที่อยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโพนทอง อำเภอเสลภูมิ อำเภอเมยวดี อำเภอโพธิ์ชัย และอำเภอหนองพอก

1.6.5 ตำแหน่ง หมายถึง ภาระหน้าที่ปฏิบัติงานหลัก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกเป็นดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2) ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.6.6 ระดับการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกเป็น ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.7 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกเป็น น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ครอบคลุมสาระสำคัญ ได้แก่

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

ธีรวัตน์ กิจจรรักษ์ (2542, หน้า 78) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนการจัดหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆไว้ล่วงหน้า

2. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocating) หมายถึง การจัดแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

4. การประสานงาน (Co- Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

5. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงาน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 42) ให้ความหมายการบริหารว่า การบริหารหมายถึง การดำเนินการร่วมกันตั้งแต่ 2 บุคคลขึ้นไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆมาสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุสำเร็จตามที่ได้กำหนด

มูนา จารง (2560, หน้า 42) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า การบริหารหมายถึง การทำงานร่วมกันช่วยให้ตระหนักในเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์เป็นความร่วมมือโดยผ่านกระบวนการวิธีการจัดองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวกการปรับปรุงงานเพื่อให้บ รรลุเป้าหมายในที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อใช้ให้บุคคลหลายคนเข้ามาร่วมมือกันทำงาน และการใช้ทรัพยากร โดยจัดการให้ระบบทั้งหมดดำเนินไปอย่างประสานสอดคล้อง และงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัย ได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, หน้า 27) การบริหารสถานศึกษาเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์ และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมการบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่

1. คน (Man)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุสิ่งของ (Materials)
4. การจัดการ (Management

เฉลิมพล คนตรง (2555) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำจนได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นในการทำงาน การยอมรับจากผู้คนส่วนมากให้มาบริหารงานตามหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ลำไพร ลาแสน (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียนอันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคม ไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ประชาชน ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีงามตามที่สังคมต้องการ

จิรวดี ชุติพงศ์ (2562, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ บริหารจัดการโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการองค์กรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนวางไว้

Good (1973, p. 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษานั้น ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง

Gorton (1983, p. 158) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษาหมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวของกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการจัดแผนการเรียน การจัดตารางเรียน การสอน การจัดครูเขาสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านต่าง ๆ การวัดผลและประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิก ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ เป็นบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลในกลุ่มมีอิทธิพล มีอำนาจมีความสามารถชักจูงและช่วยเหลือให้แก่กลุ่ม สามารถปฏิบัติงาน โดยได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

กวี วงศ์พุฒิ (2550, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่าผู้นำ มีความหมาย 6 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

2. ผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพลเหนืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผู้นำ คือ ผู้สร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์รวมกัน

4. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจอิทธิพลเหนือความสามารถ จูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของผู้อื่น

5. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุม ตรวจตรา ประสานงาน วินิจฉัยสั่งการโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด

6. ผู้นำ คือ ผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานดี

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 15) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามให้ปฏิบัติตามด้วยคุณลักษณะส่วนตนและสัมพันธภาพในการสนับสนุนช่วยเหลือผลักดันให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมาย

สมเกียรติ บาลลา (2554, หน้า 32) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในกลุ่มหรือในองค์การ มีความสามารถในการจูงใจคน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำทีมงานในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ยอมรับ และเต็มใจปฏิบัติด้วยความศรัทธา นำพาบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยที่บุคคลอื่นๆหรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในองค์การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, หน้า 32) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลผู้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

พิมพ์พร จารุจิตร์ (2559, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า เป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานหรือนำในการทำงานอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้นำกับผู้บริหารอาจเป็นบุคคลคนเดียวกันหรือคนละบุคคลก็ได้ดังนั้นในหน่วยงานหนึ่งอาจมีผู้นำหลายคนนอกเหนือจากผู้นำโดยตำแหน่งฉะนั้นพฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารและผู้นำเพื่อให้การทำงานดำเนินตามเป้าหมายขององค์การ

สุกัญญา สุวรรณดี (2559, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของ ผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เขมณัฐ ภูกองชัย (2559, หน้า 92) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์การไม่ว่าจะเป็นด้านความคิดหรือด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังนั้นผู้บริหารอาจจะไม่ใช่ผู้นำก็ได้ซึ่งหากผู้บริหารมีความเป็นผู้นำสูงก็จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ มีอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความ ต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของคนอื่น นอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นบุคคลใดๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลูกปั้น และนำคนอื่นๆให้ประพฤติ และปฏิบัติ โดยที่บุคคลนั้นมีอำนาจแสดงความเห็น หรืออำนาจพิเศษ หรือเจตนารมณ์ อันเข้มแข็งหรือความสามารถในการปกครอง

ยุวธิดา ชาปัญญา (2561, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นหัวหน้าในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการหรืออย่างไม่เป็นทางการก็ได้ ผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องกับสมาชิกในกลุ่มโดยการใช้อิทธิพลของผู้นำเพื่อก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในกลุ่มมีอิทธิพล มีอำนาจมี ความสามารถชักจูงและช่วยเหลือให้แก่กลุ่มสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานสำเร็จตาม จุดประสงค์

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ ที่มีความสามารถ ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือแต่งตั้ง ให้มีบทบาท อำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์การนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติให้คนอื่นทำงาน และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์การไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

Fiedler (1967, p. 8) ให้ความหมายว่าผู้นำหมายถึงบุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี

McFarland (1979, pp. 214 - 215) ได้ให้ความหมายว่าผู้นำคือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งขึ้นมาของกลุ่มเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานจนสำเร็จได้ตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งใช้ศิลปะในการปกครอง ศาสตร์ความรู้ ตลอดจนการใช้อิทธิพลของตน ทำการควบคุมให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายตนหรือองค์กรที่ตั้งไว้ โดยได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

ธวัช บุณยมณี (2550, หน้า 29-30) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำซึ่งสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล หรือการดลบันดาลใจ ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำ บางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์และคณะ (2551, หน้า 122) ให้ความหมายภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่ผู้ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและอำนวย ทองโปร่ง (2551, หน้า 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สุรดา ชัยสุวรรณ (2552, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำซึ่งสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวใจขององค์กรสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเอง คนในองค์กร และการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

วิมล จันทร์แก้ว (2555, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจ และสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

ภารดี อนันตนาวี (2555, หน้า 77) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำซึ่งสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัย อำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 4) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำหมายถึงการแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลาเพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตามและสถานการณ์ในขณะนั้นในสถานการณ์ที่แตกต่างกันผู้ตามที่แตกต่างกันผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกันหรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำเมื่อออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของผู้นำ

อนิวัช แก้วจำนง (2557, หน้า 155) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง อิทธิพลส่วนตัวของบุคคลที่มีเหนือจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นโดยสามารถส่งต่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ

ยุวดี แก้วสอน (2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถใช้กระบวนการ บริหารงานที่มีอยู่ในตนเอง ทำให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ตามเป้าหมายที่ตนวางไว้

โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้และยังทำให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการได้ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้การใช้บารมีของตนในการกำหนดหรือชักจูงให้สมาชิกกลุ่มได้ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มคนต่างๆนั่นเอง

เขมณัฐ ภูกองชัย (2559, หน้า 93) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึงอิทธิพลหรือความสามารถส่วนตัวในการนำการวางแผนการจัดองค์การการสื่อสารการแก้ไขปัญหาการตัดสินใจและการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้

พิมพ์พร จารุจิตร์ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าคือคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการนำการดำเนินงานหรือกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์การให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วิชิต กำมันตะคุณ (2560, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มในการใช้ศิลปะ ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นหรือกลุ่มกระทำการกิจกรรมหรือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

กรรณิกา บุญช่วย (2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล โดยอาศัยการใช้ศิลปะของอิทธิพล เพื่อจูงใจผู้เข้าร่วมงาน ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เช่น อาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม ที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางและวิธีการแน่นอนที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ยุวธิดา ชาปัญญา (2561, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำเป็นองค์รวมของคุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรมและกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้เชื่อ คล้อยตาม มีความต้องการจะทำและลงมือทำอะไรบางอย่างตามที่บุคคลนั้นต้องการ โดยไม่ใช้การบังคับ

วัชรพงศ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ ผู้นำใช้ศิลปะความสามารถอิทธิพลในการจูงใจโดยถ่ายทอดแนวคิดในการนำไปสู่ การให้คนในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานหรือกระทำการใดใดให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ฐิตินันท นันทะศรี (2563, หน้า 26) ไดกล่าววา ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shaed Goal หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การซึ่ง "ภาวะผู้นำ" (Leadership) ต้องใช้ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่หลากหลายกับบุคคลอื่นให้ได้มาถึงความสำเร็จของงานนั้นและกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการโน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือ ความเป็นผู้นำหรือกาวะผู้นำนั่นเอง กาวะผู้นำ จึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่นสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และวิมลพร สุวรรณแสนทวี (2563, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดไม่ได้ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย

Bass (1985, p. 545) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำคือกระบวนการการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินที่กำหนดโดยทัศนคติความเชื่อความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Likert (1987, p. 172) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวังค่านิยมและความสามารถในการติดต่อสื่อสารพบปะเจรจากับบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำสนับสนุนความสามารถของเขา

Hersey and Blanchard (1993, p. 192) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้

สถานการณ์ที่กำหนดไว้ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนตามไปด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ทักษะของบุคคลที่มีความสามารถ สติปัญญา ในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี พาไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ประกอบด้วยการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษาภาวะผู้นำพบว่า ผู้นำมีหลายแบบ แตกต่างกันไป ซึ่งนักการศึกษาแต่ละท่านได้ให้แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ต่างๆ ดังนี้

Gard (1990, อ้างถึงใน อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, 2554, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า

1. The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนด เป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจมีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

Kurt Lewin's Studies (1951, อ้างถึงใน ภิรญา สายศิริสุข, 2561, หน้า 13) Lewin แบ่งลักษณะผู้นำดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองคิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น การมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรับฟังความคิดเห็นส่วนรวมทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์

ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

Likert (2004, p. 28) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วยความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสารการปฏิสัมพันธ์และการใชอิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบง ลักษณะผูนำเปน 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจ (Explorative-Authoritative) ผู้บริหารใชอำนาจเผด็จการสูงไววางใจผู้ใตบังคับบัญชาเล็กน้อยบังคับบัญชาแบบขูเข็ญมากกวาการชมเชย การติดตอสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่างการตัดสินใจอยูในระดับเบื้องบนมาก

2. แบบใชอำนาจเชิงเมตตา (Benevolent - Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอมีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert (2004, p. 288) พบว่าการบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วยซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327-366) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ Trait Theories of Leadership แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนจะเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภาวะอารมณ์และจิตใจความต้องการแรงขับและค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำโดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำได้แก่ความมีพลังและความทะเยอทะยานความต้องการนำผู้อื่นความสัตย์ซื่อมีจริยธรรมยึดมั่นหลักการความเชื่อมั่นในตนเองความเฉลียวฉลาดและความรอบรู้ในงานอย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม Behavioral Theories of Leadership แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทักษะและเจตคติที่เหมาะสมโดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้านได้แก่พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันแต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้ง 2 ด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ Contingency Theories of Leadership เป็นทฤษฎีแนวความคิดนี้เชื่อกันว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดีพฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดีจะมีผลต่อความมีประสิทธิผลของผู้นำก็ตามแต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะสถานการณ์กล่าวคือต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำส่วนทฤษฎีวิถีทำงานเป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวคือคนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจการขจัดอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาความสามารถตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่างๆแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ Charismatic Theories of Leadership แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้องมีความสามารถด้านวาทะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสมมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป Transformational Theories of leadership เป็นทฤษฎีแนวความคิดนี้เชื่อกันว่าผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่างๆที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์การ มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลการสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามการกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนโดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทนผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิผลสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556 , หน้า 126-129) ได้แบ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันออกเป็นกลุ่มใหญ่คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมีประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังนี้ คือมีความเฉลียวฉลาดมีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่นมีความรอบรู้ในการทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมีความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรงและอื่นๆผู้นำจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษโดดเด่นกว่าผู้ตามการมีคุณลักษณะดังกล่าวช่วยทำให้บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นเพียงเท่านั้นแต่เขายังคงจะต้องรู้จักเลือกใช้คุณลักษณะต่างๆให้ถูกกาลเทศะหรือเหมาะกับสถานการณ์ด้วยทั้งนี้เนื่องจากยังไม่มีการยืนยันเป็นข้อสรุปได้ว่าคุณลักษณะใดบ้างที่จะทำให้ผู้นำคนนั้นนั้นเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม Behavioral Theories เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 จนถึงทศวรรษที่ 1950 นักวิจัยได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยทำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่างๆว่าผู้นำจะมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ Contingency Theories เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่าความสำเร็จการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆหรืออาจกล่าวอีกในหนึ่งว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัยสถานการณ์ต่างๆที่จะส่งผลทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 18) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการบริหารทางการศึกษาที่สำคัญในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การจัดกลุ่มได้ 5 กลุ่มได้แก่

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ
2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม
3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป

นอกจากนี้การศึกษาแนวคิดอื่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นมโนทัศน์ได้แก่ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบทีมงานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะของบุคคล พฤติกรรมและกระบวนการของการมีอิทธิพลการจูงใจ การสนับสนุนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษโดดเด่นกว่าผู้ตามลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3.1 ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมาใหม่ จากประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมา เกิดทั้งจากการคิดคันขึ้นมาใหม่ หรือเกิดจากการดัดแปลง ปรับปรุงของเก่าให้ดีขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหา หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มีมากขึ้น โดยได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้หลากหลาย ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2551, หน้า 48) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่านวัตกรรมหรือนวกรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 แปลว่า “การก่อสร้าง” วงการศึกษาน้ำคำนี้มาใช้ในความหมายของ "การทำขึ้นใหม่" หรือ "สิ่งที่ทำขึ้นใหม่" ซึ่งได้แก่แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษา

สมนึก เอื้อระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553, หน้า 45) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักกษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

อรอนงค์ วัฒนโรจน์ไพบูลย์ (2553, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งใหม่ขึ้นมาโดยใช้ความสามารถในการใช้ความรู้

ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองความต้องการของตลาด

ชัชญาภา วัฒนธรรม (2554, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่านวัตกรรม หมายถึงการนำสิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานอีกด้วย

พีรดนย์ จัตุรัส (2561, หน้า 21) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการใช้ความรู้ทักษะกระบวนการและการความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผ่านกระบวนการจัดกระทำเพื่อสร้างสรรค์ให้ได้สิ่งใหม่ อาจอยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์ วิธีการ แนวคิด การปฏิบัติ และหมายรวมไปถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยนวัตกรรมจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งตัวบุคคลและสังคม

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 21) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การปรับปรุงความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กว่าเดิม แม้ว่าความคิด วิธีการ การกระทำ หรือสิ่งใหม่ ๆ นั้น จะเคยใช้ในสังคมอื่นได้ผลดีมาแล้วก็ ตามแต่ถ้านำมาใช้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอีกสังคมหนึ่ง ก็จัดว่าเป็นนวัตกรรมหรือเป็นการ ปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ

Rogers (1962, p. 13) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าความคิดการกระทำ หรือสิ่งที่บุคคลหรือคนกลุ่มหนึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งใหม่โดยอาจเป็นเรื่องเล็ก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าความคิดนั้นจะเป็นสิ่งใหม่นับตั้งแต่เริ่มใช้หรือถูกคันพบครั้งแรกหรือไม่ก็ตามขึ้นอยู่กับการที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นของใหม่หรือไมโดยความเห็นของบุคคลเองจะเป็นผู้ตัดสินการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ถ้าบุคคลเห็นว่าความคิดนั้นเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนความคิดนั้นก็เป็นนวัตกรรม

Drucker (1985, p. 67) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้ประกอบการในการสร้างศักยภาพการแข่งขันในเชิงธุรกิจ และความมั่งคั่งโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ หรือจากการสร้างขึ้นใหม่ รวมทั้งเป็นการพัฒนาขึ้นจากความรู้ใหม่

Herkema (2003, p. 340) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่านวัตกรรม เป็นการใช้ความคิด หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์การและนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป

Utterback (2004, p. 42) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่านวัตกรรม เป็นสิ่งที่ต่อยอดของสิ่งประดิษฐ์ ให้เข้าถึงและเป็นที่ยอมรับของตลาดในลักษณะของ

ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือเป็นกระบวนการใหม่ ที่มีการพัฒนาขึ้นมาใช้เป็นครั้งแรก และทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดีทั้งยังเกิดประโยชนตอผูคิดคนหรือผูใชนวัตกรรมและชวยประหยัดเวลาและแรงงาน

2.3.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ซึ่งจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

Horth (2009, อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 28) ได้กำหนดนิยามคำว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้แก้ปัญหาที่ประสบอยู่ บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์กร

Van de Ven and Chu (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม มีความกระจ่างชัดในภารกิจความรับผิดชอบ มีการสะท้อนกลับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน เน้นการทำงานอย่างจริงจัง สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ

Porter and Malloch (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างการตัดสินใจสั่งการ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 179) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้ที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรม คุณลักษณะ และบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่องค์การ

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้น

แนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

ทินกร บัวชู (2559, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจ หรือการมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการปรับปรุงหรือพัฒนาทำให้เกิดสิ่งใหม่ เช่น ผลิตภัณฑ์ใหม่ วิธีการใหม่ รูปแบบการให้บริการใหม่ แนวทางการปฏิบัติใหม่ จากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ จนบรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 28) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรม โดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม สามารถขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

วัชรพงศ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำที่มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้น ๆ และทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ สามารถโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร

2.3.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำสูงควบคู่ไปกับการบริหารงานขององค์การและบุคคลในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพราะต่างมีความสำคัญและความจำเป็นต่อองค์การ โดยเฉพาะการบริหารองค์การภายใต้ภาวะสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาทำให้เกิดความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะสามารถนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ การที่ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีองค์ประกอบสำคัญหลายส่วน มีกิจกรรมที่หลากหลาย การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่จะสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ นักวิชาการได้มีความพยายาม ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วพบว่า ที่มาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการ ผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีนักวิชาการให้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้มากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า ดังนี้

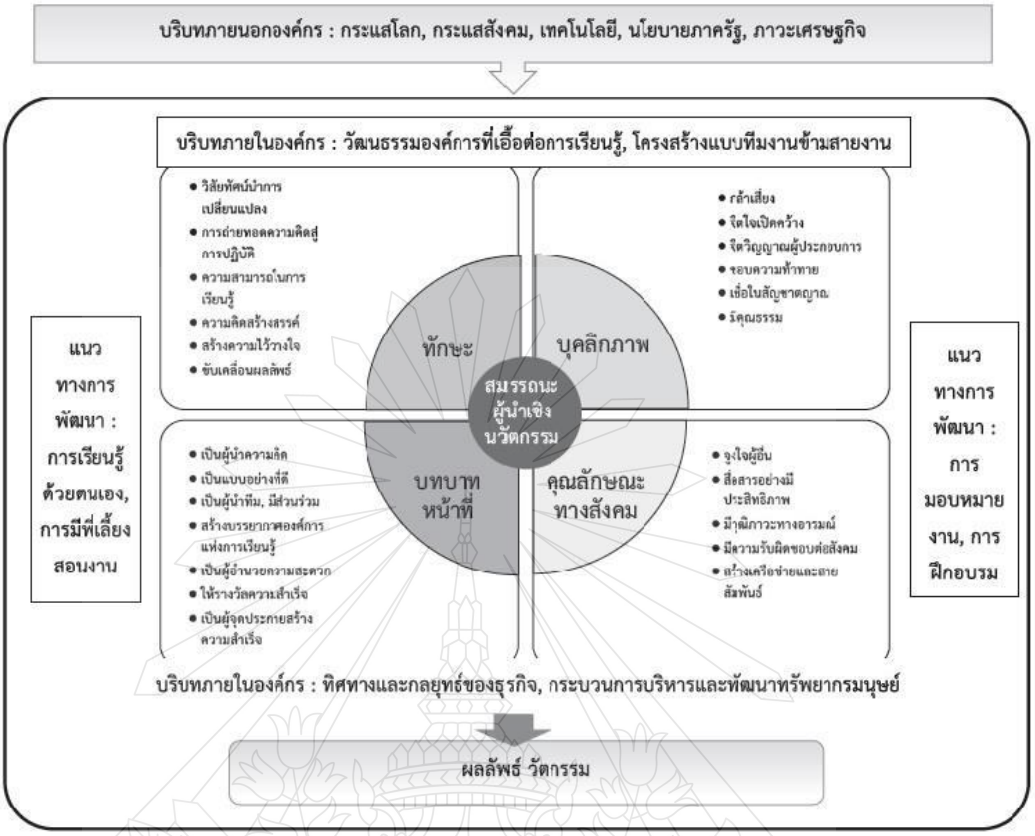
อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 179) แบ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity) กล้าเสี่ยงกล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers) มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded) มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct) ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded)

2. ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่ดีและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Learning Change) การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage Innovation) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence) การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

3. ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางความคิด (Idea Champion) เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) การเป็นผู้นำทีมและการมีส่วนร่วม (Team Leader and Participating) การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และการให้รางวัลแก่ความสำเร็จ (Reward success)

4. ด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น ชักจูง (Motivating Others) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection)



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม
ที่มา : อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553)

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 42) ได้ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่ง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายใน จิตใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทางานร่วมกันหรืออยู่ด้วยกันนานๆบุคลิกภาพภายในจึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ มีจิตนาการ รอบคอบ ไม่ประมาท ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ มีแรงบันดาลใจ และมีปฏิภาณไหวพริบ 2) บุคลิกภาพภายนอก (External Personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน สัมผัสได้โดยใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและใช้เวลาน้อย ประกอบด้วย คล่องแคล่วว่องไว เอาใจใส่ ความกระตือรือร้น และมีมนุษย์สัมพันธ์ 3) การปฏิบัติงาน (Operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่จุดหมาย การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรรข้อมูล การแก้ปัญหา รู้รายละเอียด ความพร้อมใน

การปฏิบัติงาน ความสามารถ ในการเรียนรู้ การวางแผน ต่อสู่ ฟันฝ่าอุปสรรค พัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา 4) มิตรสัมพันธ์ (relationship) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจ ความเป็นกันเอง ความไว้เนื้อเชื่อใจ การให้เกียรติยกย่องและความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยมีจิตใจเปิดกว้าง การมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้ การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้เปิดอิสระทางความคิด ความเข้าใจลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ดูแลติดตามและแนะนำ การให้รางวัลความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากร การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการและการแบ่งปันภาวะผู้นำ

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 56) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถาบันการพลศึกษา มี 10 องค์ประกอบ คือ

1. การเป็นผู้มีความสามารถทางสังคม บุคลิกภาพ และทักษะการบริหารที่ดี ผู้บริหารจะสามารถ พัฒนาสถาบันได้เป็นอย่างดีด้วย การมีภาวะผู้นำทางนวัตกรรมด้านความสามารถทางสังคม บุคลิกภาพ และทักษะ โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงาน ที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ด้วยการบริหารแนวใหม่ ๆ สามารถจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของสถาบันการพลศึกษา เป็นผู้ร่วมกิจกรรมของสังคมอย่างมีคุณธรรม สามารถยึดมั่น และปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความยุติธรรมยึดถือความถูกต้อง มองว่าทุกคนมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน เป็นผู้มีจิตใจเปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็น และรับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่กล้าพูด กล้านำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างที่จะนาไปสู่การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง เผชิญสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายได้ดี มีความ ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างคล่องตัว และมีความพร้อมเพรียงในการนำกลยุทธ์ สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะพี่น้องเพื่อง่าย ต่อการปฏิบัติ มีทักษะสูงของการเป็นผู้ส่งเสริม ผู้เอื้ออำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดเวลาของบุคลากรทุกคน มีทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม หากผู้นำมีความสามารถ ดังกล่าวจะได้รับความไว้วางใจ เกิดความร่วมมือในทุกด้านภายใต้ทักษะการบริหารส่งผลให้ องค์การมีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. การเป็นผู้นำทีม การสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง จำเป็นจะต้องมีผู้นำทีม ที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอดเผยแพร่ แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่ง การเป็น ผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิผลสูงด้วย การสร้างบรรยากาศ แห่งความไว้วางใจ การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ด้วยการ สนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจาก

การสอนโดยตรง และนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบ เพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้แนวทางและให้ความรู้ เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้จัดรูปแบบโครงสร้างสถาบันการพลศึกษาให้ยืดหยุ่น ไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้บริหารในฐานะผู้นำและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนาไปสู่สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม การกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมว่า สถาบันการพลศึกษาจะมุ่งเน้นนวัตกรรมไปทางด้านใด การเป็นผู้จัดการนวัตกรรมให้มีระบบการค้นคว้าความรู้ ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งหากผู้นำสามารถปฏิบัติได้ตามข้างต้นก็จะกลายเป็นหัวหน้าทีมที่ได้รับการยอมรับดังทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid/Managerial Grid)

3. การเป็นแบบอย่างการเป็นผู้นำที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์การนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางนวัตกรรมด้านการเป็นแบบอย่างด้วยการมีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารด้วยกัน ปฏิบัติและปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง การแสดงความรัก ความเมตตา ความปรารถนาดี ต่อสถาบันการพลศึกษา ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ เสนอแนวทางปฏิบัติแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ การมีพฤติกรรมการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือ ร่วมใจกันเพื่อแก้ปัญหา

4. การเป็นผู้นำความคิด คือการเป็นผู้โน้มน้าวให้บุคลากรเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ การปรับกลยุทธ์ของสถาบันการพลศึกษาใหม่ การเป็นผู้จุดประกายความคิดชี้แนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรม การเป็นผู้ให้ความรู้ และสนับสนุนการพัฒนาการคิดของบุคลากรให้เป็นระบบ และกล้าที่จะปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อ การเป็นผู้ปลูกฝังความเชื่อและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าเผชิญความท้าทายเมื่อประสบความยากลำบากในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้ริเริ่ม คิดค้น พัฒนานวัตกรรม ด้วยความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้นำไปศึกษาค้นคว้า

5. การส่งเสริมการพัฒนา การเป็นผู้นำที่ให้การส่งเสริมการพัฒนา เพื่อการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่นส่งเสริมด้วยการเป็นผู้ให้รางวัลความสำเร็จ การเป็นผู้นำหลักการบริหารใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อส่งผลเชิงบวกให้เกิดนวัตกรรมทั่วทั้งสถาบันการพลศึกษาการเป็นผู้นำทางนวัตกรรมต้องมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมด้วยการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และอยากจะทำงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ดังแนวคิดการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) ในทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leaderships) ของ Bass and Avolio (1990) ซึ่งมีแนวคิดว่าการให้รางวัลของผู้นำเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการเลือกใช้พฤติกรรมการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทางานดี เป็นการแสดงการรับรู้และชื่นชมเมื่อผลงานดีและต้องการให้แสดงพฤติกรรมนั้นอีก ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ความไว้วางใจ การได้รับความไว้วางจากผู้นำส่งผลให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นกล้าที่จะสร้างสรรค์ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้นำทางนวัตกรรมจะต้องเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมกระตุ้นมอบหมายให้บุคลากรเลือกทำงาน หรือแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนและใช้ความเพียรพยายามสูง และเข้าใจในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใช้แนวคิดการได้ประโยชน์ที่ทั้งสองฝ่ายพึงพอใจ ยอมรับได้ สามารถถ่ายทอดความคิด และแผนกลยุทธ์ของสถาบันเพื่อให้บุคลากรทุกระดับ สามารถกำหนดเป้าหมายให้แต่ละหน่วยงานไปทำแผนปฏิบัติการที่กำหนดผลลัพธ์กันเองได้อย่างอิสระ มีเอกภาพทางนโยบาย หลากหลายการปฏิบัติเป็นผู้ที่สามารถประสานการทำงานกับหน่วยงาน และบุคคลในหลายรูปแบบ ทุกระดับ มีความเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละองค์การ และบุคคล

7. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมในองค์การเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้น หากมีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรมผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

8. การบริหาร การเลือกที่จะใช้เทคนิคการบริหารให้องค์การเกิดนวัตกรรมด้วยเครื่องมือที่เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการบริหารที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม หรือการบริการใหม่ๆเหล่านี้ก็เป็นนวัตกรรมการบริหารเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่เลือกใช้นวัตกรรมเทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในประเมิน ปรับปรุงให้บุคลากรรู้ศักยภาพ

9. การสนับสนุน การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำในการสร้างนวัตกรรมให้องค์การถือเป็นอีกปัจจัยของการเกิดนวัตกรรมที่จาเป็นมาก ดังนั้น ผู้นำต้องมีพฤติกรรมแห่งการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และมีการขจัดความกลัวของบุคลากรออกไป เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและได้ลองทำสิ่งใหม่ภายในสถาบันอย่างเท่าเทียม มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ด้วยการสนับสนุนข้อมูลทางพลศึกษา มีการกระตุ้นยั่วยุท้าทายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของนวัตกรรม และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ

10. การมีส่วนร่วม การพิจารณาตรวจสอบความคิดเห็นร่วมกัน การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ ด้วยการเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงาน และการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงาน

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 62) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ว่า การประยุกต์ใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด

วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงาน ที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถ วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนา ไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการ พัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็น การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงาน เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วม หรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุน สภาพการณ์ที่ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบท ขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารในปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการ ควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยง และผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วม รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ใน การปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้ และ ทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกันตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็น ฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้าง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด การสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 32-41) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรม คุณลักษณะ และ บทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดคันแนวทางการพัฒนางานเกิดนวัตกรรมใน องค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลมีวิสัยทัศน์ ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2) การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา

3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารใน การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรมี การสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การ นวัตกรรม

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร

5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้องค์การทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้เหตุการณ์ที่ไม่ แน่ นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดและกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 31-35) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงออกของผู้บริหารรสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาเพื่อ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการ สร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆเพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

4) ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถนศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพล ต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ปวีนา กันถิน (2562, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออก ในการมุ่งเน้นในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง ไปสู้การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่ช่วย ยกระดับคุณคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู้เป้าหมายที่ได้วางไว้

2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม คือ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของ ครูภายในโรงเรียน การสร้างเครือข่ายที่ดีทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน

3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร คือ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีขึ้นกว่าเดิม

4) การคิดสร้างสรรค์ คือ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในการแสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ ระดับ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู้องค์กรนวัตกรรม

6) การมีคุณธรรมจริยธรรม คือ ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้ เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

ฐิตินัน นันทะศรี (2563, หน้า 13-17) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยจูงใจให้ ผู้บริหารการศึกษาครูและบุคลากร ทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ บริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมด้านการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพ เชิงนวัตกรรม

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนด วิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

1.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัลเมื่อ บุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงาน

แนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของ บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกันวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความ เด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การหรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีม สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้ คงเส้นคงวาระหว่างคำพูด และการกระทำและมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

1.2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการทำของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความ เข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารใน การกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็น สำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรใน สถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบ ผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

1.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้

1.3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการ ผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

1.3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน การคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างจากเดิมที่มีอยู่โดย ปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

1.3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูล เรื่องราวและคำตอบได้ อย่างรวดเร็วและมีปริมาณมากในเวลาที่จำกัด สามารถคิดหาข้อมูล เรื่องราวที่มีอยู่จนได้ คำตอบหลายประเภทหลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์บุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

1.4 การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและและสะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือกระตุ้นส่งเสริม อำนวยความสะดวกสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิด ประสิทธิผลสูงสุดมี 4 ด้าน ดังนี้

1.4.1 การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและ สภาวการณ์ สามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัดเป็นไปได้ในทุกสถานการณ์

1.4.2 การเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสม เช่น ความสามารถในการกำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สถานะ และการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไป อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม กำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สามารถสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านบุคลิกภาพโดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธา ต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การ ทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 4 ด้าน ดังนี้

1.5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝันมีความซาบซึ้งในความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติ มีความคิดและการยอมรับ ค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติ กรรของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต้องการสัมฤทธิผล มีวินัยในตนเองและมี จิตสำนึกรับผิดชอบที่ดีทั้ง ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ

Grady and Malloch (2010, p. 35) ให้แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยดังนี้

1. การสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรม (Creating the conditions or context for innovation)

2. การกำหนดเป้าหมายโดยดูแหล่งทรัพยากรสนับสนุนที่มีในองค์การ เช่น การให้ความร่วมมือ เครือข่ายการทำงาน เทคโนโลยีที่จำเป็น การสนับสนุนด้านการคิดสร้างสรรค์ และการทดสอบ (Support innovative thinking and testing)

3. การมองเห็นภาพของอนาคตที่ดีกว่า (Envisioning a better future)

4. การกล้าทำในสิ่งที่ท้าท้าย

5. ชอบเสี่ยงที่จะทำ (Being comfortable with risk taking)

6. มีแรงขับภายใน

7. การอำนวยความสะดวกและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์ (Facilitating and empowering others other to be as creative)

Tidd, Bessant and Pavitt (2011, p. 60) ได้กล่าวถึงผู้นำองค์กรนวัตกรรม ได้ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีความชัดเจน ยึดมั่นในพันธสัญญา และกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงซึ่งประสบความยุ่งยากและมีความเสี่ยง บุคคลและองค์กรต้องมีการพัฒนาความเข้าใจด้านพฤติกรรมและโครงสร้างในการเสริมแรง นวัตกรรมต้องการการรวมพลังมากกว่าความเฉื่อยและกำหนดประสบการณ์เปลี่ยนแปลง สามารถเห็นผู้ประดิษฐ์ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการในความคิดของเขา ซึ่งสร้างธุรกิจและพฤติกรรมชอบความเสี่ยงในองค์กรด้านการบริหารความท้าทาย และกฎแห่งเกมส์ รูปแบบของผู้บริหารระดับสูงต้องยอมรับความเสี่ยง นวัตกรรมอาจล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จ การล้มเหลวถือเป็นโอกาสของการเรียนรู้และการพัฒนา ในความจริงที่ว่าปัญหาไม่ใช่การสร้างสรรค์ที่ดีทำให้องค์กรล้มเหลว ในการมองเห็นศักยภาพของความคิดใหม่และการตัดสินใจไม่เหมาะสมกับธุรกิจใหม่ แนวคิดความสามารถหลักกลับกลายเป็นสิ่งสำคัญทำให้มองไปที่ความสามารถหลักซึ่งเป็นจุดแข็งขององค์กร องค์กรนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จสามารถมองเห็นความคิดที่ดีของบุคคล ทางการใช้เปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ และการรวมพลังขององค์กรต้องการวิสัยทัศน์ใหม่ๆ พันธกิจและวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน มีพันธสัญญา มีการร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำต้องมีบทบาทมากเพราะต้องสามารถทำให้ทุกคนเข้าใจและรับรู้ในวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความยึดมั่นสร้างให้เกิดความสำเร็จ ในนวัตกรรมการบริหารจัดการต้องเกี่ยวกับพันธสัญญา ความศรัทธาและความช่วยเหลือ นวัตกรรมอาจไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะนวัตกรรมจำเป็นต้องใช้เงินในการลงทุนสูง อาจส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ในระยะยาวนวัตกรรมจะมีความเจริญเติบโตและเจาะตลาดสร้างผลกำไรได้เป็นอย่างดี ช่วยให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับผลตอบแทนที่ดีในระยะยาว นวัตกรรมอาจล้มเหลวหรือสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงต้องยอมรับความเสี่ยงนั้น เพราะแม้ว่านวัตกรรมจะล้มเหลวถือว่าเป็นประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้และสามารถนาไปต่อยอดในการสร้างนวัตกรรมในครั้งต่อไป

Sen and Eren (2012, pp. 14-15) กล่าวถึงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องใช้ความรู้พื้นฐาน เรื่องคณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเมือง ประวัติศาสตร์และภาษา และมีความรู้ในเรื่องเทคนิควิธีการเทคโนโลยี กระบวนการ และกฎระเบียบ การให้ความรู้และคำแนะนำที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจและตระหนักถึงปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน และหาวิธีการในการจัดการกับปัญหาให้สำเร็จ

2. ความสามารถ ทักษะ และการให้คุณค่า (Talents, Skills, and Values)

2.1 ด้านความสามารถ หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีกลยุทธ์ความสามารถในการแข่งขัน (Competitive advantages) โดยการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Analyzing external and internal conditions) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การมองเห็นอนาคตภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำ (Seeing the future better) หรือมีความสามารถตั้งแต่กำเนิด แต่ได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ การกระทำ และการทำซ้ำอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านทักษะ หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีทักษะ กลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างไรให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน เพิ่มคุณภาพและลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน เป็นทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการการเรียนรู้ขององค์กรและสามารถใช้ความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) คิดสร้างวิธีการใหม่ๆ

2.3 ด้านการให้คุณค่า หมายถึง การที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล เชื่อในศักยภาพ ให้ความสำคัญในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกัน การให้คำแนะนำและเสริมแรงจูงใจให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวิสัยทัศน์ และการให้คุณค่ากับสิ่งใหม่ในองค์กร

3. แรงขับภายในตนเอง (Willpower) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความมุ่งมั่นต้องการที่จะเป็นที่สุด เป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่มีแรงผลักดันและแรงบันดาลใจจากความปรารถนาในวิสัยทัศน์ของตนเอง

Vlok (2012, p. 44) ทำการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแอฟริกาใต้ โดยใช้แนวคิดการกำหนดสมรรถนะจากการเรียนรู้ การทำงาน และการพัฒนาสมรรถนะของ Illeris (2009) ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณจากการสังเคราะห์งานวิจัย และเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ จากการรวบรวมสมรรถนะภาวะผู้นำทั่วไป 573 สมรรถนะ ได้สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหมด 4 สมรรถนะหลัก จำนวน 20 สมรรถนะย่อย ดังนี้

1. ด้านยุทธศาสตร์ (Strategist) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี 2) การเป็นผู้นำทางความคิดการเปลี่ยนแปลง 3) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 4) ความสามารถในการตัดสินใจ 5) ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 6) การแสดงออกถึงความสามารถและทักษะของผู้นำ

2. ความสามารถในการสร้าง (Capability builder) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการบริหารจัดการห่วงโซ่ของนวัตกรรม 2) การสร้างสภาพแวดล้อมในการสร้างนวัตกรรม 3) การสร้างกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนา 4) การจัดการความรู้ 5) การสร้างทีมและการรักษาทีมให้มีประสิทธิภาพ และ 6) การสร้างและรักษาสัมพันธภาพของเครือข่าย

3. ด้านการเป็นตัวกลางการสื่อสาร (Matchmaker) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) เข้าใจเกี่ยวกับบริบทสิ่งแวดล้อม 2) การประยุกต์ใช้แนวคิดผู้ประกอบการ 3) การสื่อสารที่ชัดเจนและน่าสนใจ และ 4) การยอมรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

4. ด้านผลสำเร็จ (Achiever) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการปฏิบัติงานที่ดี 2) การสร้างวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง 3) การบริหารจัดการผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของบุคคลและกลุ่ม และ 4) ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จ

Hender (2016, p. 21) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยทบทวนวรรณกรรมจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์การธุรกิจระดับสูง 5 ราย ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเติบโตของธุรกิจด้วยนวัตกรรมและการลงทุนในองค์กรชั้นนำเป็นกรณีศึกษา 3 ราย ในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ (Imperative for innovation Leadership) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creating a climate for innovation) หมายถึง การสร้างบรรยากาศและการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์การให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ในการทำงาน (create and maintain innovation climate) สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้สำหรับสร้างนวัตกรรม (innovation engine supports) และสำหรับธุรกิจขนาดเล็กจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นผู้ประกอบการที่มีความแตกต่างกับธุรกิจขนาดใหญ่อื่นๆ

2) ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (recruiting for innovation) หมายถึง การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเลือกจากความแตกต่างทางภูมิหลัง บทบาท หน้าที่ บุคลิกภาพ ระดับของประสบการณ์และความคิด (conceptual thinking)

3) ด้านการสร้างทีม (team building) หมายถึง การสร้างค่านิยมในทีม (set of values) การพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา (develop skill for solving problems) การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน (manage relationship inside and outside) และการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร (interact with other parts of the organization and outside stakeholders)

4) ด้านการจัดทีมนวัตกรรม (managing innovation teams) หมายถึง การบริหารจัดการทีมสร้างนวัตกรรม โดยตระหนักถึงการเป็นผู้นำและสมาชิกในทีมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น (recognizing leader and team member when to necessary change) ให้ความสำคัญกับแนวคิดใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์ (focus on new ideas and creativity) และการบริหารจัดการด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับสมาชิกในทีม

5) ด้านการพัฒนาทักษะ (developing skills) หมายถึง การจัดอบรมพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน (training skill and collaborative working) เปิดกว้างการรับรู้ ทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนเอง รับรู้ข้อเด่นและข้อจำกัด (awareness people understand themselves) และการให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถมาร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับพนักงาน

6) ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน (finding supporters) หมายถึง การค้นหาแหล่งสนับสนุนที่มีค่าทั้งภายในและจากภายนอกองค์กร

7) ด้านรางวัลผลตอบแทน (rewarding) หมายถึง การให้คุณค่ากับผลงาน การยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้นๆ การให้รางวัลที่เหมาะสมกับความเสี่ยงจากการทำงาน การทบทวนกระบวนการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (reviewed the innovation process) และการให้ผลตอบแทนในการร่วมเป็นหุ้นส่วนขององค์กร

จากการทบทวนแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปโดยทำการวิเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

แหล่งข้อมูล / ประเด็น	ชัวัญชนก โตนาค (2556)	พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558)	จีรากา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	อรพิน อิ่มรัตน์ (2561)	กิรญา สายศิริสุข (2561)	ปวีนา กันถิน (2562)	ฐิติ้น นันทะศรี (2563)	Grady and Malloch (2010)	Tidd, Bessant and Pavitt (2011)	Sen and Eren (2012)	Volk (2012)	Hender (2016)	ความถี่ของข้อมูล
1.การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10*
2.การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12*
3.การคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11*
4.การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12*
5.การมีคุณธรรมจริยธรรม	✓				✓	✓							3
6.การบริหารความเสี่ยง			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		8*
7.บุคลิกภาพ							✓				✓		2
8.วัดประเมินผล							✓						1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วนำมาหาความถี่ของข้อมูลโดยใช้ข้อที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป พบว่าขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยง

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดของนักวิชาการผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปความหมายขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้มากมาย ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 52) ได้สรุปถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 46) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ วิธีการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพรวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 26) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประดับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ ความสร้างสรรค์เป็นส่วนที่แสดงถึงแรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 18) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถ มองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

นุช สัทธาฉัตรมงคล (2559, หน้า 170) กล่าวว่าการมีวิสัยทัศนการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการกระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามมีต่อกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

รัชนิดา การีรัตน์ (2564, หน้า 36) พฤติกรรมของบุคคลที่มองเห็นภาพ ในอนาคต มองเห็นการเปลี่ยนแปลงและกำหนดเป้าหมาย เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ เพื่อการบรรลุผลสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การในอนาคต

Dennis and Bocarnea (2005, p. 25) วิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Implementing)

Hackman and Silva (2002, อ้างถึงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 42) ได้สรุปว่า การเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธสัญญากับสมาชิกในองค์การในทุกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้องและผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขา การแสดงออกในทางอบอุ่นเกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกของบุคคลากรให้ความเป็นห่วงกังวลในงาน การสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) การมีส่วนร่วม (participant) การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (innovation and transformation) และการประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating)

Westley and Mintzberg (1989, อ้างใน ภิรญา สายศิริสุข, 2561, หน้า 32) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่เป็น พลวัตรมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ การสร้างภาพลักษณ์(image)เป็นภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การคือวิสัยทัศน์ หลังจากนั้นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ ร่วม (share vision) แล้วให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (empowered) เพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การมอบอำนาจ (empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (creative) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) และการยึดมั่นใน อุดมการณ์ (idealized)

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในการมองภาพรวมในอนาคตได้อย่างชัดเจน มีการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทายกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความแปลกใหม่ มีการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาการทำงาน สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม สามารถเข้าใจองค์กรทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคต ได้อย่างลึกซึ้ง รวมไปถึงการสร้างคนสร้างทีมงาน เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเพื่อความสำเร็จในอนาคต

2) ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย หรือที่เรียกว่า การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้หลายหลาย ดังนี้

Warny (1977,p. 12) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความเข้าใจ พฤติกรรมสมาชิกในทีม 3) การทำหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม 4) มีระเบียบและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน 5) มีวิธีการทำงานที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ 6) สมาชิกของทีมมีจำนวนที่เหมาะสม 7) มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน 8) มีการสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม 9) การระงับข้อขัดแย้งในทีม 10) การสร้างความร่วมมือ ระหว่างสมาชิกในทีมงาน 11) ทีมงานควรมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ 12) มีการทบทวนผลการดำเนินการ

Woodcook (1989, p. 24) ได้ให้ความหมายคำว่าทีมไว้ว่า ทีม คือกลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ และได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะที่ดี คือ 1) ความสมดุลในบทบาท 2) การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) การให้ความร่วมมือและการขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 6) วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาบุคลากร 10) ความสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่ม และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

สุรพล พะยอมแย้ม (2551, หน้า 47) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ประกอบด้วย ความไว้ใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระบบปิด ความสามารถในการเผชิญข้อขัดแย้ง ต่าง ๆ ความร่วมมือร่วมใจและสมรรถภาพในการรักษาและพัฒนาองค์การ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 2) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการ ติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงานและ 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 16) ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีมว่า เป็นกระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากร ในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม " กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยร่วมใจ ความสามัคคี การพึงพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึงกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้ การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายงาน ภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 53) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาวางแผนการทำงานวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีความสัมพันธ์ต่างๆในการทำงาน สามารถมอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน เปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างทีมงานหรือกลุ่มงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานและสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและกำหนดแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป

3) ด้านการคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดนวัตกรรมใหม่ๆ นักวิชาการได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย เช่น

Edward De Bono (1972, p. 11) กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการมองหาทางเลือกหลายทิศทาง โดยการคิดอย่างรอบด้าน คลอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก ตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อยหรือแปลกไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

Casse and Claudel (2007, p. 32) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย จินตนาการ (imagination) และความยืดหยุ่น (flexibility)

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 14) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่น ในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆหรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์การ และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทาง

ความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างทางเลือกในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่เหลากหลายในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ กระตุ้นให้มีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญทำให้เกิดนวัตกรรมการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

บรรยากาศนวัตกรรม (Innovative climate) ความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกเป็นอิสระที่จะริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับการควบคุมให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นเป็นประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและกล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้มากมาย ดังนี้

Roscorla Tanya (2010, p. 67) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่าจะต้องมีความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐาน ต้องให้ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อและโลกออนไลน์ บล็อกจากเว็บไซต์ต่างๆ สภาพแวดล้อมเสมือน โดยวางให้เป็นรากฐานที่สำคัญ

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 59) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) มีการเรียนรู้ทั้งส่วนบุคคลและองค์การ 2) มีการคิดเป็นระบบ การสร้างองค์ความรู้และการแบ่งปัน 3) ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และ 4) ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์

จตุพร สังขวรรณ (2557, หน้า 207-211) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กรหมายถึงการสร้างบรรยากาศในองค์กร ให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นผู้ประกอบการ โดยการเสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้ประกอบการ ดังนี้ 1) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management support)โดยการสร้างความ การสร้างนวัตกรรมเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน โดย ผู้บริหารมีหน้าที่คอยสนับสนุน ชื่นชม และจัดสรรงบประมาณในการดาเนินโครงการนวัตกรรม 2) การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy work direction)โดยที่องค์กรยอมรับการตัดสินใจของพนักงานเกี่ยวกับกระบวนในการทำงานของตนเอง หลีกเลี่ยงการ ตำหนิหรือวิจารณ์เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการสร้างนวัตกรรม 3) โดยการให้รางวัลและการสนับสนุน (Reward reinforcement) โดยการให้รางวัลและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ผลงานนวัตกรรมนั้นเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่รับรู้ของพนักงานในองค์กร 4) การใช้ประโยชน์จากเวลาที่มีอยู่ โดยการจัดสรรติดตาม ปริมาณงานที่

มอบหมายอย่างเหมาะสม เพื่ออาศัยเวลาในการพัฒนาความคิดนั้นๆ หลีกเลี่ยงข้อจำกัด ด้านเวลาในการทางาน และอนุญาตให้พนักงานทางานร่วมกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่อาจจะก่อให้เกิด ปัญหาในระยะยาวได้ 5) ขอบเขตของการปฏิบัติงาน ในองค์การมององค์กรในภาพกว้าง นอกเหนือจากปัญหาเฉพาะในงานของตนเอง โดยไม่ยึดติดกับ ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือคาอธิบายลักษณะงานที่เข้มงวดมากเกินไป

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแค่บุคลากรที่ สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิ่น (2562, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม จากนิยามของนักวิชาการที่กล่าวมา

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 60) ได้กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นและเพื่อผลักดันให้เกิดการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆเพื่อนำไปสร้างกระบวนการที่หลากหลาย ส่งเสริม สนับสนุนให้การเรียนรู้ การจัดลำดับขั้นตอนในการทำงาน ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ของตนเองโดยไม่ก้าวล้ำหน้าที่ของคนอื่น ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ สร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง เป็นหลักการที่นำไปใช้ในการกำหนดเครื่องบ่งชี้ถึงเหตุการณ์ความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดลำดับความเสี่ยง รวมไปจนถึงการจัดการกับความเสี่ยงต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับองค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงไว้มากมาย ดังนี้

Wilson (1999) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ การค้นหาความเสี่ยง (Risk Identification) การวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Assessment) วิธีการจัดการความเสี่ยง (Risk Treatment) และการประเมินความเสี่ยง (Risk Evaluation)

Koch & Fairly (1993) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงว่า เป็นหนึ่งในการบริหารที่เฉพาะเจาะจงในการบริหารทั่วไป การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการวางแผนจัดองค์กร การอำนวยการ การควบคุมต้นเหตุและกิจกรรมวางแผนองค์กรให้เกิดประโยชน์รวมทั้งค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กรรณิการ์ พงศ์กิตติธัช (2553, หน้า 17) สรุปไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การดำเนินการต่างๆร่วมกับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อป้องกันหรือลดผลเสียของความไม่แน่นอนที่จะทำให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สมชิต บรรทิต (2556, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึงการบริหารปัจจัย และการควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการการดำเนินงานต่าง ๆ องค์การจะเกิดความเสียหายเพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและขนาดของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อยู่ในระดับที่องค์การรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้ ซึ่งประกอบด้วยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยง ด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

ประวัติ ยงบุตร (2556, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง คือ กระบวนการที่คณะกรรมการผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร ใช้ในการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง และ การกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับ ที่องค์การยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงหมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุ เป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การการวิเคราะห์ความเสี่ยง และ การกำหนดแนวทางหรือมาตรการ ควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้โดยควบคุม กิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตาม เวลาที่กำหนด

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงวิธีการบริหารจัดการที่เป็นไปเพื่อการคาดการณ์และลดผลเสียของความไม่แน่นอนมีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ไว้ในแผนปฏิบัติการ ระบุรายละเอียดของการทำงานที่สอดคล้องกัน ครอบคลุมความต้องการ ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร ดำเนินงานแก้ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไขพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการ มีการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายรวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงผลที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานภาพในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 บทบาท ภารกิจหน้าที่การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นและให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา โดยมีบทบาทอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา การจัดสรรงบประมาณ การกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาหน่วยงาน องค์กร ชุมชน วิชาชีพ สถาบันศาสนาสถานประกอบการ ครอบครัว และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาที่หลากหลายในรูปแบบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

10. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

11. ปฏิบัติงานร่วมกันกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติการของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2560 ข้อ 6 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2560 แบ่งเพิ่มเป็น 10 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

7. หน่วยตรวจสอบภายใน

8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

10. กลุ่มกฎหมายและคดี

และอำนาจการแบ่งราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2560 ข้อ 7 กำหนดให้ส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ตามกลุ่มงาน ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ

1.4 การจัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายในและการพัฒนาองค์กร

1.5 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร กิจการ ผลงานและบริการข้อมูลข่าวสาร

1.6 การประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

1.7 การดำเนินการเลือกตั้งและสรรหาคณะกรรมการและอนุกรรมการ

1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.10 ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการของท้องถิ่นและมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินงบประมาณของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาในสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2.4 ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิกสถานศึกษา

2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.3 วิจัยพัฒนา สงเสริม ติดตาม ตรวจสอบและประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

3.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

3.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

3.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

3.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

4.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.3 ส่งเสริมและสนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคลครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

4.4 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ

4.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนและงานกิจการนักเรียนอื่น

4.7 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

4.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

5.1 การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5.3 วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอนและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 ศึกษา วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

5.6 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

5.7 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่างๆ การออกบัตรประจำตัวและการขออนุญาตต่างๆ

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

6.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

6.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

6.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

6.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานทรัพย์สิน

6.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารงานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารงานสินทรัพย์

6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

7.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชีและตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

7.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

7.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง

7.4 ดำเนินงานอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

7.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

8.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

8.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

8.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

8.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

9.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการและส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

9.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

9.3 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

9.4 ดำเนินการวิเคราะห์และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

9.5 ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

9.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

10.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

10.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

10.3 ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

10.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

10.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

10.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

10.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ ของรัฐ

10.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

10.9 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ

10.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.4.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นองค์กรคุณภาพและธรรมาภิบาล”

2.4.3 พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

8. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และนวัตกรรม

2.4.4 เป้าหมาย (Goals)

1. ผู้เรียนมีความพร้อมในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ มีทักษะ ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสนองตอบความต้องการของประเทศ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

2.4.5 กลุ่มโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ออกเป็นกลุ่มโรงเรียนโดยใช้ชื่อว่า “กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา” จำนวน 17 กลุ่ม แยกเป็น โรงเรียนหลัก จำนวน 208 โรงเรียน, โรงเรียนสาขา จำนวน 5 โรงเรียน รวมโรงเรียนทั้งสิ้น 213 โรงเรียน ดังนี้

อำเภอโพนทอง โรงเรียนหลัก จำนวน 61 โรงเรียน , โรงเรียนสาขา จำนวน 2 โรงเรียน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพนาศึกษา จำนวน 16 โรงเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระธาตุอุปมุง จำนวน 10 โรงเรียน 2 สาขา
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาแวงใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาสหวิทยาเขต จำนวน 9 โรงเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาม่วงสว่าง จำนวน 15 โรงเรียน

อำเภอเสลภูมิ โรงเรียนหลัก จำนวน 75 โรงเรียน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ

กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองเสลภูมิ จำนวน 12 โรงเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาศิลานคร จำนวน 13 โรงเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำชี จำนวน 13 โรงเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำยัง จำนวน 12 โรงเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาขวาวนางาม จำนวน 12 โรงเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโพธิ์เงิน จำนวน 13 โรงเรียน

อำเภอหนองพอก โรงเรียนหลัก จำนวน 32 โรงเรียน , โรงเรียนสาขา จำนวน 1 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาชัยมงคล จำนวน 11 โรงเรียน 1 สาขา
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษารักษ์ชัยมงคล จำนวน 12 โรงเรียน
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองพอกภูเขาทอง จำนวน 9 โรงเรียน

อำเภอโพธิ์ชัย โรงเรียนหลัก จำนวน 29 โรงเรียน , โรงเรียนสาขา จำนวน 2 โรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโพธิ์ชัย จำนวน 16 โรงเรียน 2 สาขา
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชียงใหม่ จำนวน 13 โรงเรียน

อำเภอเมยวดี โรงเรียนหลัก จำนวน 11 โรงเรียน แบ่งเป็น 1 กลุ่ม คือ

กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมยวดี จำนวน 11 โรงเรียน

2.4.6 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 213 แห่ง โดยจำแนก ดังนี้ ระดับที่เปิดการสอน

ระดับที่เปิดสอน	ก่อนประถมศึกษา-ประถมศึกษา	ก่อนประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น
โรงเรียนปกติ (หลัก)	150	58
โรงเรียนปกติ (สาขา)	5	-

ข้อมูลจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	อำเภอโพนทอง	อำเภอโพธิ์ชัย	อำเภอหนองพอก	อำเภอเสลภูมิ	อำเภอเมยวดี	รวม
ขนาดที่ 1	น้อยกว่า 20	2	1	1	4	-	8
	21 – 40	7	4	1	17	-	29
	41 – 60	13	3	4	14	1	35
	61 – 80	6	3	4	14	1	28
	81 – 100	9	2	4	5	1	21
	101 – 120	9	4	2	5	-	20
รวมขนาดที่ 1		46	17	16	59	3	141
ขนาดที่ 2	121 – 200	12	9	8	10	5	44
ขนาดที่ 3	201 – 300	3	2	5	5	3	18
ขนาดที่ 4	301 -499	1	3	3	-	-	7
ขนาดที่ 5	500 – 1,499	1	-	1	1	-	3
ขนาดที่ 6	1,500 – 2,499	-	-	-	-	-	0
ขนาดที่ 7	2,500 ขึ้นไป	-	-	-	-	-	0
รวมทั้งสิ้น		**63**	**31**	**33**	**75**	**11**	**213**

ข้อมูลจำนวนนักเรียนและจำนวนห้องเรียน ปีการศึกษา 2564

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน			จำนวนห้องเรียน
	ชาย	หญิง	รวม	
1. ระดับก่อนประถมศึกษา				
- อนุบาล 1 (อนุบาล 3 ขวบ)	124	111	235	17
- อนุบาล 2	1,132	1,025	2,157	216
- อนุบาล 3	1,214	1,152	2,366	218
รวมระดับก่อนประถมศึกษา	2,470	2,288	4,758	451

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน			จำนวนห้องเรียน
	ชาย	หญิง	รวม	
รวมระดับก่อนประถมศึกษา	2,470	2,288	4,758	451
2. ระดับประถมศึกษา				
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1,382	1,238	2,620	243
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1,494	1,399	2,893	233
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1,545	1,464	3,009	244
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1,393	1,332	2,725	227
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1,518	1,447	2,965	228
- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1,577	1,374	2,951	233
รวมระดับประถมศึกษา	8,909	8,254	17,163	1,408
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น				
- มัธยมศึกษาปีที่ 1	512	387	899	58
- มัธยมศึกษาปีที่ 2	500	410	910	58
- มัธยมศึกษาปีที่ 3	521	412	933	58
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	1,533	1,209	2,742	174
รวมทุกระดับ	12,912	11,751	24,663	2,033

ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรแยกตามสายงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

บุคลากร / แยกตามประเภท	จำนวน (คน)
1. ผู้บริหาร	
1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	204
1.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน	8
รวม	**212**
2. สายผู้สอน	
2.1 ครู คศ.4	4
2.2 ครู คศ.3	807
2.3 ครู คศ.2	185
2.4 ครู คศ.1	293
2.5 ครูผู้ช่วย	157
รวม	**1,446**
รวมผู้บริหารและสายผู้สอน	**1,658**

นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

1.1 เร่งสร้างสถานศึกษาปลอดภัยเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันจากภัยคุกคาม ในชีวิตรูปแบบใหม่ และภัยอื่น ๆ โดยมีการวางมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดโครงการโรงเรียน Sadbox : Safety zone in school (SSS) หรือ การจัดกิจกรรม Safety School Success จัดให้มีการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดต่อ การจัดการความรุนแรงเกี่ยวกับร่างกาย จิตใจ และเพศ เป็นต้น

1.2 เร่งพัฒนาบรรจุตัวชี้วัดเรื่องความปลอดภัยให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาและหน่วยงานทุกระดับ

1.3 เร่งพัฒนาให้มีหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังอย่างชัดเจน ในทุกส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ

2. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.1 เร่งจัดทำและพัฒนากรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตรฐานสมรรถนะ) โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยความเหมาะสมความเป็นไปได้และทดลองใช้ก่อนการประกาศให้หลักสูตรฯ ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2565

2.2 จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะแบบผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบถักทอความรู้ ทักษะคุณลักษณะผู้เรียนเข้าด้วยกันด้วยการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รวมทั้งการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเชิงสมรรถนะ

2.3 พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและมีแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ สื่อการสอนคุณภาพสูง และการประเมินและพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

2.4 มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าพลเมืองและศีลธรรมให้มีความทันสมัยสอดรับกับวิถีใหม่ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของท้องถิ่นและการเสริมสร้าง วิถีชีวิตของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

2.5 ส่งเสริมให้ความรู้ด้วนการเงินและการออม (Financial Literacy)ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการสถานศึกษาส่งเสริมวินัยการออมกับ กอช. โครงการธนาคารโรงเรียนและ การเผยแพร่สื่อแอนิเมชันรอบรู้เรื่องเงิน

2.6 พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) ที่มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาอาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ

2.7 ศึกษาวิจัย ถอดบทเรียนความสำเร็จในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงาน สถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

3. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

3.1 ดำเนินการสำรวจและติดตามเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน เพื่อนำเข้าสู่ระบบการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ

3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษาเพื่อรับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัยและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการร่วมงานกับ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 มุ่งแก้ปัญหาคนพิการในวัยเรียนที่ไม่ได้รับการศึกษาเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยกำหนดตำแหน่ง (ปักหมุด) บ้านเด็กพิการทั่วประเทศ

3.4 ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนห่างไกลกันดารได้มีโอกาสเรียนรู้ในยุคโควิด โดยการสร้างความพร้อมในด้านดิจิทัลและด้านอื่น ๆ

3.5 ส่งเสริม และสนับสนุนความร่วมมือการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นและสถาบันสังคมอื่น

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4.1 ขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) และส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ โดยการ Re-skill, Up-skill , New skill เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพ ในรูปแบบที่หลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุที่มีความสนใจ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.3 จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start up) ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการ ด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับ กศน. และสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

4.4 พัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อสนับสนุนช่างพันธ์ R อาชีวะซ่อมทั่วไทย โดยการนำร่องผ่านการให้บริการของศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) จำนวน 100 ศูนย์ ให้ครอบคลุมการให้บริการแก่ประชาชน

5. การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1 พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

5.2 พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดทำกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

5.3 ดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

6. การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

6.1 พัฒนาระบบสารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการจัดระบบทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์

6.2 ปรับปรุงแนวทางการจัดสรรเงินค่าเครื่องแบบนักเรียนและอุปกรณ์การเรียนผ่านแอปพลิเคชัน “เป๋าตัง” ของกรมบัญชีกลางไปยังผู้ปกครองโดยตรง

7. การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ จัดทำกฎหมายลำดับรองและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติควบคู่กับการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

1. ให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้างต้น เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาโดยดำเนินการจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. ให้คณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงานการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ตรวจราชการ ติดตามประเมินผลในระดับนโยบายและจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทราบตามลำดับ

3. กรณีมีปัญหาในเชิงพื้นที่หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ให้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการ แก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ก่อน โดยใช้ภาคีเครือข่ายในการแก้ไขข้อขัดแย้ง พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการติดตามฯ ตามข้อ 2 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ

4. สำหรับภารกิจของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนแล้วหากมีความสอดคล้องกับหลักการนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้การดำเนินการเกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน 2) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 419 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม LISREL สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคเหนือตอนล่างจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปรสังเกตได้ 2) องค์ประกอบบุคลิกภายนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 15 ตัวแปรสังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปรสังเกตได้ 2. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค – สแควร์ เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระเท่ากับ 230 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .0166

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อศึกษา 1) ระดับกาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถะสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง และ 4)เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 จำนวน 56 โรง ประชากรทั้งหมด 1,771 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน ครูผู้สอน จำนวน 272 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 317 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายชั้นตอน จาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาตามลำดับเป็นดังนี้ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง มีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง และด้านความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นต้านที่น้อยที่สุด3).ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงอยู่ในระดับ "สูง" และ 4)ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นอิงค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้านได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ได้ว่า สงผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด

ทินกร บัวชู (2559) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การพยาบาล นักวิชาการ ผู้บริหารการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ที่มีผลงานนวัตกรรมหรืองานวิจัยที่ได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องว่าดีเด่นเป็นที่ยอมรับ วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สาระสำคัญแล้วนำมาสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของสมรรถนะย่อย ในแต่ละข้อรายการ นำค่ามาคำนวณหามัธยฐานและ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันคำตอบ และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เพื่อสรุปผลการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีองค์ประกอบสมรรถนะทั้งหมด 7 ด้าน และมีสมรรถนะย่อยจำนวน 54 ข้อรายการ ได้แก่ 1) ด้านการให้รางวัล

ผลตอบแทน จำนวน 7 ข้อรายการ 2) ด้านการสร้างนวัตกรรม จำนวน 8 ข้อรายการ 3) ด้านการสร้างทีม จำนวน 9 ข้อรายการ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อรายการ 5) ด้านการพัฒนาทักษะ จำนวน 7 ข้อรายการ 6) ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 12 ข้อรายการ 7) ด้านการสนับสนุน จำนวน 6 ข้อรายการ โดยองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีสมรรถนะย่อย จำนวน 52 ข้อรายการ ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และมีสมรรถนะย่อยจำนวน 2 ข้อรายการ ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ทำวิการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ตามทัศนะของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ตามทัศนะของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 วิธีดำเนินการศึกษามี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยใช้แบบสอบถามกับครูผู้สอน จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การจัดทำข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมกระบวนการพัฒนาผู้นำนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเป็นผู้เรียนรู้ เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน 3) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนได้เต็มตามศักยภาพ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ต่อไป. รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมถึงการยกย่องเชิดชูครูที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องโปร่งใสตรวจสอบได้

ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน สุ่มจากครูในโรงเรียนดังกล่าว เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ได้รับแบบสอบที่สมบูรณ์ถามคืนครบทั้ง 169 ฉบับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสูงสุดคือด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบ โดยข้อที่ว่าผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอันดับสูงสุด ส่วนข้อที่ว่าผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรมเป็นอันดับต่ำสุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสองคือด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมโดยข้อที่ว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในอันดับสูงสุด ส่วนข้อที่ว่าผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในอันดับต่ำสุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุดคือด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ โดยข้อที่ว่าผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในอันดับสูงสุด และโดยข้อที่ว่าผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในอันดับต่ำสุด

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของสู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 351 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาคำความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Schefie) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน โดยการนำความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามขอบเขตด้านเนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกมาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน 2)

ผลการเปรียบเทียบกาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกัน

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 113) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการมีวิสัยทัศน์อยู่ในลำดับสูง รองลงมาคือการสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายและการสร้างองค์กรนวัตกรรมตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการสอนคุณธรรมในโรงเรียนอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือการพัฒนาตนเองของครูการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษาและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และภาษาอังกฤษตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการ โรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เรียงตามลำดับ อิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการ องค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาใน โครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 63.20

วิมลพร สุวรรณแสนทวี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยโครงสร้างที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 3)

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย มีตัวแปรสังเกตได้รวม 18 ตัวแปร ตัวแปรแฝงรวม 5 ตัวแปร รวมตัวแปรทั้งสิ้น 23 ตัวแปร

2. การตรวจสอบสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยโครงสร้างที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .126 ไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระเท่ากับ 1.168 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนใน (RMSEA - 0.019) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน และดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (GFI - 0.977, AGFI=0.954)

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือบรรยากาศองค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความคิดสร้างสรรค์การสื่อสาร

สุวิมล ตันสิงห์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่หาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ใช้สถิติการวิเคราะห์ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาข้อมูล และยอมรับการ

เปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง มีเป้าหมายและมีความชัดเจนในการทำงาน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีกระบวนการในการสร้างให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ กฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผนประกอบการตัดสินใจให้การปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ

ปาริฉัตร นวนทอง (2564, หน้า 103) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด มีค่าความ เชื่อมั่น เท่ากับ .983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ F-test (One-way Analysis of Variance) แล้วเปรียบเทียบ ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe’Method) ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาด สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hunter, Steinberg และ Taylor (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้นำ เชิงกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม โดยการสำรวจและสัมภาษณ์ผู้นำที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และเป็นที่ปรึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ในองค์การนวัตกรรม พบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย การใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ทบทวนทิศทางและเป้าหมายองค์กร 2) การบริหารจัดการความสามารถเฉพาะด้าน 3) กำหนดโปรไฟล์ผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ประเมินความสามารถและคุณสมบัติของผู้นำ 5) สร้างบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ 6) พัฒนากลยุทธ์ของผู้นำ และ 7) สร้างดัชนีชี้วัดเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

Aydin (2012, p. 181) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน มีทัศนคติที่จะส่งผลให้โรงเรียน เดินไปข้างหนา มีสี่ลักษณะที่สำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลตออุดมคติหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำและผู้ตามที่อ้าง เหตุผลเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจหมายถึงวิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุน และสร่างแรงบันดาลใจคนรอบขางพวกเขา พิจารณาเป็นรายบุคคลที่เป็นตัวแทนของความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้นำในการรักษาแต่ละคนเป็นคนพิเศษและทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่พยายามที่จะพัฒนาศักยภาพของพวกเขา สุดท้ายการกระตุ้นทางปัญญาเป็นความพยายามของผู้นำในการกระตุ้น การติดตามเป็นนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดปัญหาและใกล้พวกเขาในรูปแบบใหม่ จะพิจารณาวาผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่สำคัญเหลานี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลตอ ความพึงพอใจของครูและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ที่จะคนพบระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนในระหว่างการ ปฏิบัติในการบริหารของพวกเขาในชีวิตประจำวัน ผลการศึกษาพบวาผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึง ระดับสูงของลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของอิทธิพลที่เงียบสงบแรงจูงใจแรงบันดาล ใจการพิจารณาเป็นรายบุคคลและพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญา

Jaffer (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการควบคุมในศตวรรษที่ 21: ผลกระทบต่อแบบภาวะผู้นำ โดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทางการศึกษาโดยการตรวจความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสองแบบ โดยแบบที่ 1 เป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง แบบที่ 2 เป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนและรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร จากการศึกษาพบว่า ทั้งสองแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกผลการศึกษาแสดงให้เห็นความสำคัญเท่าเทียมกันของการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำที่มีต่อการสนับสนุนในรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร

Ryan (2014, p. 145) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลของการเรียนการสอนและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน: ผลกระทบสำหรับการปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงและการเรียนการสอนทฤษฎีความเป็นผู้นำการตรวจสอบผลกระทบที่ไม่ซ้ำกันที่ผู้นำโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและตรวจสอบการปฏิบัติที่เป็นผู้นำที่เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เพิ่มขึ้น กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน 590 ใน 37 โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตะวันตกของสหรัฐอเมริกา ครูการประเมิน รูปแบบการเป็นผู้นำหลักของพวกเขาตามความเป็นผู้นำ Multifactor แบบสอบถาม (ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง) และจัดการเรียนการสอนที่สำคัญการจัดอันดับสเกล(เป็นผู้นำการเรียนการสอน) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยวัดจากการทดสอบเกณฑ์อ้างอิง สมมติฐานที่ได้รับการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย ผลการขี้ให้เห็นว่าเป็นผู้นำการเรียนการสอนมากขึ้นอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สไตล์ความเป็นผู้นำผู้บริหาร มีแนวโน้ม ที่จะมีผลกระทบที่มีความหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเกินกว่าผลกระทบของบริบทโรงเรียน และประชากรหลัก ฟังก์ชั่นความเป็นผู้นำโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Alsolami, Cheng & Twalh (2016, p. 114) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Goetchius (2018, p. 101) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเป็นผู้นำเชิง นวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018, p. 79) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการการปรับปรุง คุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึง ผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษา โดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและ โครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Couros (2019, p. 201) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญ ของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทาง ความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้า ยอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นและมี ความคิดไตร่ตรองเสมอ

Alsolami Cheng & Twalh (2019, p. 102) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไปกล่าวคือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากที่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การสร้างองค์กรนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่าย การสร้างบรรยากาศในการองค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้วางนโยบายการดำเนินภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นการส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สูงขึ้น

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ขวัญชนก โตนาค (2556) พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ภิรญา สายศิริสุข (2561) ปวีนา กันถิน (2562) ฐิตินัน นันทะศรี (2563) Grady and Malloch (2010) Tidd, Bessant and Pavitt (2011) Sen and Eren (2012) Volk (2012) Hender (2016) และนำมากำหนดเป็นกรอบในการวิจัย 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยง ซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 1,658 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 212 คน และครู 1,446 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 313 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 40 คน และครูผู้สอน 273 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดและเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, หน้า 34–35) จากประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 1,658 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงรายละเอียดดัง ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหารสถานศึกษา	212	40
ครูผู้สอน	1,446	273
รวม	1,658	313

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สังเคราะห์ได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งมี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างเกี่ยวกับการทำวิจัย

3.3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิดจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103)

3.3.3 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นมาด้วยตัวผู้วิจัยเองและนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

3.3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายแก้ว เกตุมาตย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขุ่นวิทยาคาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา
2. พระครูชัยรัตนากร, ดร.	อาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและเนื้อหา
3. รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง	อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและตัวเลข

เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Consistency) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก จ)

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

3.3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 30 คน คือโรงเรียนอนุบาลโพนทอง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาคำชี้แจงต่าง ๆ ของแบบสอบถามและวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามคือค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก จ)

3.3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยว ไปสร้างแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เสนอต่อผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.4.3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษา จากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยส่งแบบสอบถามผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของแบบสอบถามในแต่ละตอนมาวิเคราะห์ แบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปบันทึกข้อมูลและทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าความถี่ และร้อยละ

3.5.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลผล โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์การพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, หน้า 144)

4.51–5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.51–4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
2.51–3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.51–2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1.00–1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

3.5.4 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ t-test (Independent Samples)

3.5.5 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One–way Analysis of Variance) เมื่อ พบความแตกต่างผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธี ของเชฟเฟ่ (Sheaffe')

3.5.6 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยวิเคราะห์ เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.6.1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 104)

สูตร $IOC = \frac{\Sigma R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.6.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

สูตร $$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{F}{N}$$

P แทน ค่าร้อยละ

F แทน ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.6.2.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือมัชฌิมาเลขคณิต (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

3.6.2.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

X^2 แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม

N แทน จำนวนประชากร

3.6.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.6.3.1 สถิติทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระสองกลุ่ม ใช้ t-test (Independent Sample) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 136-137)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df แทน ค่า Degrees of Freedom

3.6.3.2 สถิติทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระสามกลุ่ม ใช้ F-test (One Way ANOVA) ถ้าพบความตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 142-143)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F

MS_b แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มีจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	40	12.80
2. ครูผู้สอน	273	87.20
รวม	**313**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	124	39.60
2. สูงกว่าปริญญาตรี	189	60.40
รวม	**313**	**100.00**
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
1. น้อยกว่า 5 ปี	164	52.40
2. 5–10 ปี	101	32.30
3. 10 ปี ขึ้นไป	48	15.30
รวม	**313**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวน 273 คน คิดเป็น ร้อยละ 87.20 เป็นผู้บริหาร จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 และประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.29	0.68	5	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.41	0.68	2	มาก
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.33	0.68	4	มาก
4. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.39	0.65	3	มาก
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.42	0.62	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.37**	**0.66**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.37, S.D.=0.66) โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ =4.42, S.D.=0.62) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ =4.41, S.D.=0.68) ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\overline{X}$ =4.39, S.D.=0.65) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.68) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาระบุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย	3.32	1.10	12	ปานกลาง
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่มีความแปลกใหม่ท้าทายเป็นไปได้และเหมาะสม	4.47	0.52	3	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและชุมชน ในการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	4.45	0.56	4	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน	4.56	0.64	1	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมประชุมกับคณะครูเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลง	4.38	0.68	8	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของครูเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	4.54	0.59	2	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาการทำงานของครู	4.42	0.59	6	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับภารกิจและเน้นการกระจายอำนาจ	4.38	0.66	7	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อน	4.23	0.62	10	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.43	0.56	5	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม	4.34	0.69	9	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.89	0.99	11	มาก
	รวม	**4.29**	**0.68**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน($\overline{X}$ =4.56, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของครูเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.54, S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระบุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย ($\overline{X}$ =3.32, S.D.=1.10)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดประชุมเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายบทบาทและภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของครู	4.45	0.71	8	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.63	0.55	1	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.31	0.90	12	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานหรือกลุ่มงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน	4.44	0.61	9	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน	4.47	0.71	7	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น	4.48	0.50	5	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้คณะครูสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและกำหนดแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป	4.35	0.57	11	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของครูให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับหน่วยงานอื่นในรูปแบบเครือข่าย	4.53	0.66	4	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงานระหว่างกันและกันและเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอื่นๆ อยู่เสมอ	3.65	1.28	13	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพิจารณาประกอบในการกำหนดภาระงาน	4.53	0.51	3	มากที่สุด
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	4.48	0.50	5	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและส่งเสริมให้ครูมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน	4.60	0.52	2	มากที่สุด
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	4.41	0.78	10	มาก
	รวม	**4.41**	**0.68**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.41, S.D.=0.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\overline{X}$ =4.63, S.D.=0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและส่งเสริมให้ครูมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน ($\overline{X}$ =4.60, S.D.=0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงานระหว่างกันและกันและเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอื่นๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$ =3.65, S.D.=1.28)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.66	0.47	1	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน	4.26	0.74	6	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูมีความเป็นอิสระด้านความคิดและการวางแผนการทำงานของตนเอง	4.45	0.59	2	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการปฏิบัติงาน	4.20	0.65	7	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	4.40	0.57	4	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา	4.43	0.67	3	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	3.85	1.00	8	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลองและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่	4.37	0.72	5	มาก
	รวม	**4.33**	**0.68**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ =4.66, S.D.=0.47) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูมีความเป็นอิสระด้านความคิดและการวางแผนการทำงานของตนเอง ($\overline{X}$ =4.45, S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ ($\overline{X}$ =3.85, S.D.=1.00)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ข้อ	ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	4.63	0.55	2	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะใหม่ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.41	0.82	9	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	4.38	0.61	10	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเขียนการถ่ายทอดความรู้และการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย	4.33	0.72	12	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมของสถานศึกษาในแง่มุมต่างๆรู้ศักยภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.46	0.54	6	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในแผนปฏิบัติการ มีการจัดลำดับขั้นตอนในการทำงาน	4.36	0.61	11	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและทราบถึงขอบเขตหน้าที่ของตนเองโดยไม่ก้าวล้ำหน้าที่ของคนอื่น	4.56	0.65	3	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.79	0.46	1	มากที่สุด

ข้อ	ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาหรือพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและนโยบายของสถานศึกษา	4.41	0.60	8	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.49	0.67	4	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและผู้เรียน	3.32	1.10	13	ปานกลาง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเครื่องมือให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.47	0.52	5	มาก
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้	4.45	0.56	7	มาก
	รวม	**4.39**	**0.65**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.39, S.D.=0.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.79, S.D.=0.46) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ($\overline{X}$ =4.63, S.D.=0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและผู้เรียน ($\overline{X}$ =3.32, S.D.=1.10)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ข้อ	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.56	0.64	1	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยมีกระบวนการ ระบุรายละเอียดของการทำงานที่สอดคล้องกัน ครอบคลุมความต้องการ ความคาดหวังของชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงผลที่เกิดขึ้น	4.38	0.68	6	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ	4.54	0.59	2	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงโดยพิจารณาจากโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง	4.42	0.59	4	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการที่สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียน	4.38	0.66	5	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน	4.23	0.62	7	มาก

ข้อ	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานแก้ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อโรงเรียน	4.43	0.56	3	มาก
	รวม	**4.42**	**0.62**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.42, S.D.=0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ($\overline{X}$ =4.56, S.D.=0.64) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ ($\overline{X}$ =4.54, S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน ($\overline{X}$ =4.23, S.D.=0.62)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.8 - 4.15

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.34	0.18	4.28	0.30	1.789	.077
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.51	0.23	4.40	0.25	2.855	.005*
3.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.14	0.35	4.35	0.22	-3.801	.000*
4. ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.17	0.37	4.42	0.25	-4.226	.000*
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.58	0.24	4.40	0.40	3.913	.000*
รวม	**4.35**	**0.15**	**4.37**	**0.17**	**-.807**	**.421**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.31	0.30	4.27	0.29	1.331	.184
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.25	4.40	0.25	.602	.548
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.27	0.29	4.37	0.21	-3.347	.001*
4. ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.36	0.31	4.41	0.25	-1.471	.143
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.46	0.41	4.40	0.37	1.526	.128
รวม	**4.36**	**0.18**	**4.37**	**0.16**	**-.208**	**.835**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5–10 ปี			10 ปี ขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.28	0.21	มาก	4.36	0.32	มาก	4.16	0.42	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.48	0.25	มาก	4.35	0.20	มาก	4.29	0.24	มาก
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.31	0.29	มาก	4.32	0.22	มาก	4.41	0.11	มาก
4. ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.32	0.29	มาก	4.44	0.24	มาก	4.51	0.24	มากที่สุด
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.53	0.26	มากที่สุด	4.40	0.44	มาก	4.10	0.45	มาก
รวม	**4.38**	**0.13**	**มาก**	**4.37**	**0.18**	**มาก**	**4.29**	**0.22**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

1. น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.38, S.D.=0.13) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ =4.53, S.D.=0.26) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ =4.48, S.D.=0.25) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ =4.28, S.D.=0.21)

2. 5-10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.37, S.D.=0.18) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\overline{X}$ =4.44, S.D.=0.24) รองลงมาคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ =4.40, S.D.=0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ =4.32, S.D.=0.22)

3. 10 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.22) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\overline{X}$ =4.51, S.D.=0.24) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ =4.41, S.D.=0.11) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.42)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.397	2	.699	8.587	.000*
	ภายในกลุ่ม	25.217	310	.081		
	รวม	26.614	312			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.875	2	.937	16.816	.000*
	ภายในกลุ่ม	17.282	310	.056		
	รวม	19.156	312			
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.357	2	.178	2.941	.054
	ภายในกลุ่ม	18.799	310	.061		
	รวม	19.156	312			
4. ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.721	2	.860	11.806	.000*
	ภายในกลุ่ม	22.590	310	.073		
	รวม	24.310	312			
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	6.840	2	3.420	26.858	.000*
	ภายในกลุ่ม	39.474	310	.127		
	รวม	46.314	312			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.28)	5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.36)	10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =4.16)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.28)	-	-.08496	.12017*
5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.36)	.08496	-	.20514*
10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =4.16)	-.12017*	-.20514*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และ ประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.48)	5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.35)	10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =4.29)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.48)	-	.13136*	.19004*
5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.35)	-.13136*	-	.05868
10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =4.29)	-.19004*	-.05868	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และ ประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.32)	5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.44)	10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =4.51)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.32)	-	-.11710*	-.19039*
5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.44)	.11710*	-	-.07329
10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =4.51)	.19039*	.07329	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมพบว่า ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และ ประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารความเสี่ยง

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =4.53)	5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.40)	10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =4.10)
น้อยกว่า 5ปี ($\overline{X}$ =4.53)	-	.13303*	.42632*
5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.40)	-.13303*	-	.29329*
10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =4.10)	-.42632*	-.29329*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และ ประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ ประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.14 ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควร ระบุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อการดำเนินงาน	36
2	ควรมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน อาจจะเป็น 3 หรือ 5 ปี ที่มีความเป็นไปได้	38
3	พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์แล้ว สถานศึกษาควรแก้ไขและพัฒนา จุดที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้น คง หรือ เพิ่ม จุดเด่นของสถานศึกษาให้มากขึ้น จนบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	21
4	สถานศึกษาสามารถปรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์	23
5	ควรมีลักษณะที่เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศของสถานศึกษา คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้	38
2. ด้านการทำงานเป็นทีม		
1	ควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	38
2	มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา	30
3	ควรมีการสอนงานระหว่างกันและกันและเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอื่นๆ	30
4	ควรมอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมแก่บุคคลากรและแบ่งความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน	21

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์		
1	ควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหาร	29
2	ควรส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนโดยผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล	38
3	ควรใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานควรร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง	32
4	ควรมีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ใหม่การปฏิบัติงาน	35
4. ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม		
1	ควรมีจัดวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน	38
2	เสริมความรู้ เช่น ป้ายนิเทศ มุมวิชาการ ชั้นวางหนังสือ โต๊ะวางสื่อการสอน	38
3	จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและผู้เรียน	29
4	ควรมีการจัดอบรมแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	22
5	ควรมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเขียนการถ่ายทอดความรู้และการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย	21
6	ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา	11
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง		
1	ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง	31
2	มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน เพื่อสามารถนำความรู้ไปปรับปรุง แก้ไขในครั้งต่อๆไปได้อย่างมีแบบแผน	28

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
3	ควรมีการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยมีกระบวนการ ระบุรายละเอียดของการทำงานที่สอดคล้องกัน ครอบคลุมความต้องการ ความคาดหวังของชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงผลที่เกิดขึ้นในอนาคต	28
4	ควรมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการที่สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียน	27

จากตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีข้อเสนอแนะ 5 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อเสนอแนะ 4 ข้อ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีข้อเสนอแนะ 4 ข้อ ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การ มีข้อเสนอแนะ 6 ข้อ ด้านการบริหารความเสี่ยง ข้อเสนอแนะ 4 ข้อ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของครูเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระบุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย

2) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและส่งเสริมให้ครูมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงานระหว่างกันและกันและเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอื่นๆ อยู่เสมอ

3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูมีความเป็นอิสระด้านความคิดและการวางแผนการทำงานของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ

4) ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและผู้เรียน

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านพบว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่าการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านพบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สรุปในองค์รวม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควร ระบุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อการดำเนินงาน ควรมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน สถานศึกษาสามารถปรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์ และควรมีลักษณะที่เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายใน ควรมอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมแก่บุคคลากรและแบ่งความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการบริหารและควรส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียน และควรมีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดอบรมแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเขียนการถ่ายทอดความรู้และการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน ควรมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยการกำหนดมาตรการบริหารหรือแผนปฏิบัติการที่สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำสูงควบคู่ไปกับการบริหารงานขององค์การและบุคคลในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพราะต่างมีความสำคัญและความจำเป็นต่อองค์การ โดยเฉพาะการบริหารองค์การภายใต้ภาวะสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาทำให้เกิดความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะสามารถนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ การที่ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีองค์ประกอบสำคัญหลายส่วน มีกิจกรรมที่หลากหลาย การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่จะสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ นักวิชาการได้มีความพยายาม ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วพบว่า ที่มาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการ ผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 28) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรม โดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม สามารถขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และPorter and Malloch (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ และยังสอดรับกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 113) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยการมีวิสัยทัศน์อยู่ในลำดับสูง รองลงมาคือการสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายและการสร้างองค์กรนวัตกรรมตามลำดับ

จากการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยพบว่า รายด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม แก่ครูและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของครูเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่มีความแปลกใหม่ท้าทายเป็นไปได้และเหมาะสม สถานศึกษาร่วมกับครู และชุมชน ในการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ร่วมกับคณะครูในการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มอบหมายงานและให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาการทำงาน ของครู มีการจัดประชุมปรึกษาหารือ เพื่อปรับโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับภารกิจและเน้นการ กระจายอำนาจ ร่วมประชุมกับคณะครูเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถ แก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม มีการประชุมดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อน ทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตามเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีการระบุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้าง นวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560, หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ตามทัศนะ ของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียง ตามลำดับ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมใน การทำงานเละทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กร นวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาร่วมกับคณะครูจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิด การประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการยกย่องและส่งเสริมให้ครูมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพิจารณาประกอบในการกำหนด ภาระงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของครูให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับหน่วยงานอื่นใน รูปแบบเครือข่าย สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ที่พัฒนาขึ้น มีการส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาส ให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดประชุมเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายบทบาทและภารกิจในการปฏิบัติงาน ตามความสามารถและความถนัดของครู มีการสร้างทีมงานหรือกลุ่มงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมการกระตุ้นให้คณะครูสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและกำหนดแนวทางในการ ทำงานครั้งต่อไป ทั้งยังมีมอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน มีความ

สอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน และส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสอนงานระหว่างกันและกันและเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอื่นๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ทินกร บัวชู (2559) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีองค์ประกอบสมรรถนะทั้งหมด 7 ด้าน และมีสมรรถนะย่อยจำนวน 54 ข้อรายการ ได้แก่ 1)ด้านการให้รางวัลผลตอบแทน จำนวน 7 ข้อรายการ 2) ด้านการสร้างนวัตกรรม จำนวน 8 ข้อรายการ 3)ด้านการสร้างทีม จำนวน 9 ข้อรายการ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อรายการ 5)ด้านการพัฒนาทักษะ จำนวน 7 ข้อรายการ 6) ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 12 ข้อรายการ 7)ด้านการสนับสนุน จำนวน 6 ข้อรายการ โดยองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีสมรรถนะย่อย จำนวน 52 ข้อรายการ ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และมีสมรรถนะย่อยจำนวน 2 ข้อรายการ ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูมีความเป็นอิสระด้านความคิดและการวางแผนการทำงานของตนเอง มีการส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการสนับสนุนกระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ทั้งส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลองและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน ส่งเสริมกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงตามลำดับ การเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับเป็นดังนี้ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง มีการ

ปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับตัวในการรับความเปลี่ยนแปลงและด้านความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นด้านที่น้อยที่สุด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

4) ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและทราบถึงขอบเขตหน้าที่ของตนเองโดยไม่ก้าวล้ำหน้าที่ของคนอื่น มีการจัดให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สถานศึกษามีการจัดหาเครื่องมือให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ มองภาพรวมของสถานศึกษาในแง่มุมต่างๆรู้ศักยภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ มีการจัดหาหรือพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและนโยบายของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะใหม่ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกเหนือจากนั้นยังส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ มีความเข้าใจในแผนปฏิบัติการ มีการจัดลำดับขั้นตอนในการทำงาน ทั้งยังมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเขียนการถ่ายทอดความรู้และการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hay (2005) ศึกษาเรื่อง องค์กรนวัตกรรม: บทเรียนจากบริษัทยอดนิยม ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำ ต้องสร้างวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับปัจจุบันและพัฒนาวัฒนธรรมไปสู่อนาคต โดยวัฒนธรรมต้องสนับสนุนบุคคลและทีมงาน เพราะทั้ง 2 ปัจจัยเป็นแนวคิดพัฒนานวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า 54-72% ของความแตกต่างของบรรยากาศองค์การมาจากความแตกต่างในรูปแบบบริหาร บรรยากาศองค์การมีผลต่อความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ในการสร้างบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องใช้อำนาจที่เหมาะสมมีความยืดหยุ่น มีลำดับขั้นในการบังคับบัญชาต่ำ ยอมรับความคิดใหม่ของบุคลากรในองค์การ บุคคลต้องได้รับการยอมรับว่าทำในสิ่งที่ดีที่สุด ทำให้เกิด

ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และความคาดหวัง บรรยากาศที่มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนผลงานเฉพาะบุคคลได้ดี และในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ดีเยี่ยม

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ มีการสรุปรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานแก้ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงโดยพิจารณาจากโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง ทั้งนี้ยังมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการที่สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียน นอกเหนือจากนั้นยังการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยมีกระบวนการ ระบุรายละเอียดของการทำงานที่สอดคล้องกัน ครอบคลุมความต้องการ ความคาดหวังของชุมชนที่เกี่ยวข้อง อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงผลที่เกิดขึ้นและมีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด โดยที่ด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด และด้านบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด และด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ต้องมาจากการมองภาพรวมปัจจุบันและการมองสู่อนาคตต้องมาจากการเห็นร่วมกันของบุคคลากร เจ้าหน้าที่และผู้มีสิทธิได้เสีย ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้วิสัยทัศน์ต้องมาจากกร่วมกันสร้างทิศทาง หรือเข็มมุ่งขององค์กร และต้องมีความเป็นไปได้ไม่ใช้เพ้อฝัน ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2) ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญและปรับทัศนคติเพื่อให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษา

3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ส่งเสริมกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน และสนับสนุนในการศึกษาค้นคว้าของครูโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

4) ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีการจัดหาเครื่องมือให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศการเข้าถึงองค์ความรู้ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและผู้เรียน มีการจัดให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ใช้ได้อย่างชำนาญ

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ปกครอง ในการร่วมการประเมินถึงความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในอนาคต

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร ระบุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพื่อการดำเนินงาน และมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน อาจจะเป็น 3 หรือ 5 ปี ที่มีความ

เป็นไปได้ โดยเมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์แล้ว สถานศึกษาควรแก้ไขและพัฒนา จุดที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้น คง หรือ เพิ่ม จุดเด่นของสถานศึกษาให้มากขึ้น จนบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและเมื่อครบรอบระยะเวลาของวิสัยทัศน์ที่กำหนด สถานศึกษาสามารถปรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์

2) ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา และเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอื่นๆ ควรมอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมแกบุคคลากรและแบ่งความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและควรส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู โดยผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล และควรส่งเสริมการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ การปฏิบัติงาน

4) ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีจัดวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมตลอดไปถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เสริมความรู้ เช่น ป้ายนิเทศ มุมวิชาการ ชั้นวางหนังสือ โต๊ะวาง เทคโนโลยีสื่อการสอนที่ทันสมัย มาใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและผู้เรียน ทั้งยังมีการจัดอบรมแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการ ประเมิน และการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน เพื่อสามารถนำความรู้ไปปรับปรุง แก้ไขในครั้งต่อๆไปได้อย่างมีแบบแผน ควรมีการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยมีกระบวนการ ระบุรายละเอียดของการทำงานที่สอดคล้องกัน ครอบคลุมความต้องการของชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรวิจัยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทายที่สอดคล้องกับการบริหารงานเพื่อยกระดับความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จตุพร สังขวรรณ. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ : Strategic Leadership.* กรุงเทพฯ: อลีน เพรส.

จิติมา วรรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เฉลิมพร เย็นเยือก. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดุเคชั่น อินโดไชน่า.

ชูศรี สุวรรณโชติ. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรหลักการและแนวปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: อลีน เพรส.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์และคณะ. (2551). *กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: ธรรม กมลการพิมพ์.

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร.* เพชรบูรณ์: สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์

ธร สุนทรายุทธ. (2551**).** *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย.* กรุงเทพฯ: เนติกุล.

บัญชร แก้วส่อง. (2545). *องค์การ : การจัดการและการพัฒนา.* กรุงเทพฯ: อักษรา พิพัฒน์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *การพัฒนาการสอน.* กรงเทพฯ: สุริวิริยสาสน.

_____. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยสาสน์.

ปราชญา กล้าผจญ. (2551). *การบริหารความเสี่ยง.* กรุงเทพฯ: ปราชญาพับบลิชชิ่ง.

พยัต วุฒิรงค์. (2555). *การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *การบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิภพ วชังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองคกร.* กรุงเทพฯ: รวมสาสน.

พิมพ์พร จารุจิตร์. (2559). *การบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา.* อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล วรคำ. (2556). *การวิจัยทางการศึกษาและการบริหาร.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและคณะ. (2551). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุวดี แก้วสอน. (2558). *การวิจัยทางการศึกษา educational research.* มหาสารคาม: อภิชาต การพิมพ์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

วิชิต กำมันตะคุณ. (2560). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยร้อยเอ็ด.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองคการ.* กรุงเทพฯ: ธีระฟลม และไซเท็กซจำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์.* ขอนแก่น: ส.กางเพ็ง.

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชนั่น

สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *เกมและกิจกรรมผสมผสานเพื่อการพัฒนาบุคลากร* (พิมพครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธีระปอมวรรณกรรม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565.* ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต3.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ลาดพร้าว.สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพล พะยอมแย้ม. (2551). *จิตวิทยาในงานชุมชน.* กรุงเทพฯ: บางกอก-คอมเทค อินเตอร์เทรด.

อนิวัช แก้วจำนง. (2557). *หลักการจัดการ.* ม.ป.พ.: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership Industrial, Military, and Educational Impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Baldygo, R. S. (2003). *Cascading of Transformational Leadership in America Community Colleges*. Dissertation Abstracts International.

Broom Leonard, and Selnick Philip. (1977). *Sociology*. New York: Harper & Row.

Bruce J. Cohen. (1979). Introduction to sociology. New York: McGraw-Hill.

Campbell. (1977). *Administrative behavior in Education.* New York: Harper and Row.

Casse, P., & Claudel, P. G. (2007). *Philosophy for creative leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders*. n.p.

Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.

Daft. (1997). *The Leadership Experience*. Australia: Thomson South Western.

Dessler. (1998). *On What leaders really do.* Boston: Harvard Business School.

Edward De Bono. (1972). *Cateral Thinking : A Text Book of Creativity.* Haronds Wort: Penquine Book.

Faber & Shearon. (1970). *Management : A Behavioral Approach.* Boston, Mass.: Allyn and Bacon, Inc.

Fiedler. (1967). *Analyzing Teaching Behavior.* Massachusetts: Addison - Wesiey.

Gard. (1990). *Dictionary of Education* (3rd ed.). New York: McGraw - Hill Book.

Grady, T.P. and Malloch, K. (2010). *Innovation Leadership : Creating the Landscape of Healthcare.* Canada: Jones and Bartlett Publishers.

Good, Carter V. (1973*). Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill Book.

Gorton, R.A. (1983). *School Administration and Supervision Leadership Challenges and Apportunitties* (2nd ed.). Dubuge: Wm. C. Brown

Griffin. (1999). *Management* (5th ed.). Houghton: Miffin.

Hackman and Silva. M.A. (2002). *Creating excellence.* New York: New American library.

Hender, J. (2003). *Innovation leadership: Role and key imperatives.* United Kingdom: Grist Ltd.

Hersey and Blanchard. (1993). *Management of organization behavior : Utilizing humane source.* Englewood Cliff, NJ: Prentice–Hall.

Horth. (2009). *Management : Principles and Practices* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Kolb,D.A.,Rubin, I.M.& Osliand,J. (1991). *Organization behavior reader.* Englewood Cliffs, NJ: Practice-Hall.

Lewin, Kurt. (1951). *Field. Theory and Leaning Ind. Cartwright Field Theory in Social Science : Selected Theoretical.* New York: Harper and Row.

Likert. (1987). *The Human Organization : Its Management and Value.* New York: McGraw-Hill Kogakusha.

Marquardt and Reynold. (1994). *The Global Learning Organization.* New York: IRWIN.

McFarland. (1979). *Management: Foundation & Practices* (5thed.). New York: Macmillan Publishing Inc.

Miller (1965). *The public Administration of American school Systems.* New York: Macmillan.

O'Toole. (1971). *The Organization Management and Tactics of Social.* London: McGraw-Hill.

Porter-O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare.* Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.

Robbins, S.P. (1989). *Organizational Behavior* (9thed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Schermerhorn. (1999). *Organizational behavior.* New York: John Wiley.

Sen, A. and Eren, E. (2012). *Innovation Leadership for the Twenty-first Century.* Procedia-Social and Behavioral Sciences.

Tidd, J., Bessant, J. and Pavitt, K. (2001). *Managing Innovation Integrating Technological Market and Organization Change.* Chichester: John Willey & Sons.

Wilson. (1999). *Constructivism across the curriculum.* เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ ณ มารวย การ์เดน. กรุงเทพฯ.

Woodcock. (1989). *Team Development Manual* (2nd ed.). Worcester: Great Britain by Billing & Son Ltd.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/สารนิพนธ์

กรรณิกา บุญช่วย. (2561). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กรรณิการ์ พงศ์กิตติธัช. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารความ เสี่ยงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาหนองคาย.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เขมณัฐ ภูกองชัย. (2559). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

จิรวดี ชุติพงศ์. (2562). *แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมประถมศึกษาชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เฉลิมพล คนตรง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุโขทัยในทศวรรษที่ 2 ของการปฏิรูปการศึกษา.* วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ฐิตินันท นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทินกร บัวชู (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชา ออกกิจวัตร. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ปวีณา กันถิน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปาริฉัตร นวนทอง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปัญญา สังขวดี และคณะ. (2554). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นที่ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พีรดนย์ จัตุรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาคิน เกษณา. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภิรญา สายศิริสุข (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนเครือข่ายตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยุวธิดา ชาปัญญา. (2561). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษาการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลำไพร ลาแสน. (2559). *ภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.* ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษตามแนวปฏิรูปการศึกษา เขตภาคเหนือตอนบน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิมล ตันสิงห์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาราชภัฏศรีสะเกษ.

สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.* ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Diederick, B. Swart. (2 0 1 3). *The Development of an Innovation leadership Questionnaire Stellenbosch University.* Master of Commerce in the Faculty of Economic and Management Sciences, Stellenbosch University.

Hunter, Steinberg and Taylor (2 0 1 2). *Tools for the Systemic Study of Learning Organizations.* ED.D., Dissertation Abstract, Kansas State University.

Van de Ven, A. H., & Chu, Y. (1989). *A psychometric assessment of the Minnesota Innovation Survey.* In A. Van de Ven, H. Angle, & M.S. Poole (eds.), Research on the Management of Innovation, The Minnesota Studies.

Vlok, A. 2012. *A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa.* Procedia-Social and Behavioral Science.

3) บทความในวารสาร

โชติ บดีรัฐ. (2558). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใต้ความขัดแย้งทาง*การเมือง. Rajabhat Journal of Sciences, Humanities & Social Sciences,* 6(1), 20-31.

ทิศนา แขมมณี. (2542). การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางซิปปาโมเดล. *วารสารคุรุศาสตร, 30*(4), 65-70.

วิมลพร สุวรรณแสนทวี, พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และแสงดาว คงนาวัง. (2563). ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, *4*(1), 42-54.

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์กรแห่งนวัตกรรม ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร, 30*(2), 60-63.

อนุสรณ์ แสงนิ่มนวล. (2550). *การบริหารความเสี่ยง (risk Management). วารสารนักบริหาร, 27*(3), 39 - 47.

Alsolami, H. A., Guan Cheng, K. T. and IbnTwalh,A. A. M. (2016). Revisiting Innovation Leadership. *Scientific Research*, *5*(2), 31- 38.

Aydin Balyer. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences, 4*(3), 581-591.

Dennis & Bocarnea. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, *26*(8), 600-615.

Jaafar, M., and Rosdi, S.A.M. (2013). Local Business Community Readiness in Entrepreneurship: Do Gender Differ in Searching Business Opportunity. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, *91*(2013), 403-410

Muhammd Al Sharija. (2018). Innovative Leadership by School Principals: Embedding Information Communication and Technology in Kuwaiti Schools. *Journal of International Education Research – Fourth Quarter*, *8*(4), 231-249.

Westley and Mintzberg. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, *10*(1), 17 - 32.

Ubaidillah. (2018). *Leadership and innovation in organizations: A systematic review of Information factors that mediate or moderate the relationship.* International Journal of Innovation Management, *16*(3), 1-20.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

เรืองยศ แวดล้อม. (2556). *การบริหารการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2564. จาก http://lek56.edublogs.org/2021.

ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข. (2565). *การบริหารความเสี่ยง.* สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2565. จาก http://www.laws.anamai.moph.go.th.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2565). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.* สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2565. จาก http://www.roiet3.go.th/index.php/home.

Goetchius. (2018). *Innovative School Leaders Part 1 How to Become an Innovative* School Development *Leader* Retrieved December 2022 from https://www.edelements.com/blog/innovative-school-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader

Pearson Education, Inc. (2009). *Empower 21st century learners*. Retrieved December 1 2022. from www.pearsonschool.com/index.

Tanya Roscorla (2010). *The 7 steps to Innovative leadership*. Retrieved June 27 2022. From http://www.convergemag.com/policy/the--Elements.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร.

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและเนื้อหา

2) รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและตัวเลข

3) นายแก้ว เกตุมาตย์

การศึกษา ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขุ่นวิทยาคาร
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๖๕ **วันที่** ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นางสาวอรนภา โล่ห์คำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE3)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๐๖๕ **วันที่** ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นางสาวอรนภา โล่ห์คำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE3)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๙๐๕

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายแก้ว เกตุมาตย์

ด้วย นางสาวอรนภา โล่ห์คำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE3)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๖-๕๖๔๙-๒๓๙๖

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เก็บรวบรวมข้อมูล



สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๓
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด 4487
๑๒ ๓.ค. ๖๖ เวลา.....น.
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน ☐ นโยบายและแผน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ☐ วิชาการ
โทร. ๐๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘ ☐ งานอำนวยการ
www.red.mbu.ac.th ☐ การเงินฯ
☐ กลุ่ม ITEC

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๒๐๗

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ดร.สุเทพ ปาลสาร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓

ด้วย นางสาวอรนภา โล่ห์คำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE3)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๗๙

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

โรงเรียนอนุบาลโพนทอง สพป.รอ.
เลขที่ 224/66
รับที่ 29 มี.ค. 66
13.20 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร นายกิตติพัศ นพนิยม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพนทอง

ด้วย นางสาวอรนภา โล่ห์คำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATIORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE3)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโพนทอง
☑ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา.....
.....
☑ เห็นควรมอบฝ่าย.....วิชาการ.....
.....
☐ อื่นๆ.....
29 มี.ค. 66

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับโดยจะถูกนำเสนอในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ และหากท่านต้องการข้อมูลใดๆ เพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้วิจัยโดยตรงทางโทรศัพท์หมายเลข 065 6492396 หรือ Email.Oolokhom@gmail.com

นางสาวอรนภา โล่ห์คำ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

   ❒ ผู้บริหารสถานศึกษา

   ❒ ครูผู้สอน

2. ระดับการศึกษา

   ❒ ปริญญาตรี

   ❒ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

   ❒ น้อยกว่า 5 ปี

   ❒ 5-10 ปี

   ❒ 10 ปีขึ้นไป

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละข้อว่าท่าน (กรณีผู้ตอบเป็นผู้บริหาร) หรือผู้บริหารของท่าน (กรณีผู้ตอบเป็นครูผู้สอน) ได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียว โดยมีค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาระบุการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทายของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่มีความแปลกใหม่ท้าทายเป็นไปได้และเหมาะสม					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและชุมชน ในการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกในการบริหาร					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอนวัตกรรมที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมประชุมกับคณะครูเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลง					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของครูเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานของครู					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมปรึกษาหารือ เพื่อปรับโครงสร้างสถานศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจและเน้นการกระจายอำนาจ					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อน					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรมในสถานศึกษา					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานในวิชาชีพ					
2. การทำงานเป็นทีม						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดประชุมเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายบทบาทและภารกิจในการปฏิบัติงาน					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้คณะครูสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและกำหนดแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของครูให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับหน่วยงานอื่น					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและกันและเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอื่นๆอยู่เสมอ					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพิจารณากำหนดภาระงาน					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้รักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจ					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในการทำงาน					
3. การมีความคิดสร้างสรรค์						
26.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีนวัตกรรมหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการปฏิบัติงาน					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ					
- 33.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลองและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่					
4. การมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม						
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะใหม่ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเขียนการถ่ายทอดความรู้และการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมของสถานศึกษาในแง่มุมต่างๆรู้ศักยภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในแผนปฏิบัติการ มีการจัดลำดับขั้นตอนในการทำงาน					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและทราบถึงขอบเขตหน้าที่ของตนเองโดยไม่ก้าวล้ำหน้าที่ของคนอื่น					
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาหรือพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและนโยบายของสถานศึกษา					
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
44.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและผู้เรียน					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเครื่องมือให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ					
46.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้					
5. การบริหารความเสี่ยง						
47.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา					
48.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยมีกระบวนการ ระบุรายละเอียดของการทำงานที่สอดคล้องกัน ครอบคลุมความต้องการ ความคาดหวังของชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงผลที่เกิดขึ้น					
49.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ					
50.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงโดยพิจารณาจากโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง					
51.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการที่สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
52.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน					
53.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานแก้ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อโรงเรียน					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง เพื่อให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขอให้ท่านโปรดให้ข้อเสนอแนะ

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

ด้านที่ 3 การคิดสร้างสรรค์

.....

.....

.....

ด้านที่ 4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

.....

.....

.....

ด้านที่ 5 การบริหารความเสี่ยง

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
นางสาวอรนภา โล่ห์คำ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาระบุการสร้างนวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่มีความแปลกใหม่ท้าทายเป็นไปได้และเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและชุมชน ในการกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอนวัตกรรมที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแก่ครูและชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมประชุมกับคณะครูเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของครูเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	+1	0	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานของครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมปรึกษาหารือ เพื่อปรับโครงสร้างสถานศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจและเน้นการกระจายอำนาจ	0	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบถึงทิศทางการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
ขับเคลื่อน						
10. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานในวิชาชีพ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2. การทำงานเป็นทีม						
13. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดประชุมเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายบทบาทและภารกิจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะครูจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานและร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้คณะครูสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและกำหนดแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
20. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของครูให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและกันและเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิกอื่นๆอยู่เสมอ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพิจารณากำหนดภาระงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้รักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในการทำงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3. การมีความคิดสร้างสรรค์						
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีนวัตกรรมหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
30. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
32. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
33. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้าการประดิษฐ์คิดค้น การทดลองและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. การมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม						
34. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะใหม่ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
37. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเขียนการถ่ายทอดความรู้และการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38. ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมของสถานศึกษาในแง่มุมต่างๆรู้ศักยภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในแผนปฏิบัติการ มีการจัดลำดับขั้นตอนในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40. ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและทราบถึงขอบเขตหน้าที่ของตนเองโดยไม่ก้าวล้ำหน้าที่ของคนอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
41. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
42. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาหรือพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาใช้ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับครูและผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเครื่องมือให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
46. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
5. การบริหารความเสี่ยง						
47. ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
48. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยมีกระบวนการ ระบุรายละเอียดของการทำงานที่สอดคล้องกัน ครอบคลุมความต้องการ ความคาดหวังของชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงผลที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
49. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
50.ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงโดยพิจารณาจากโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
51. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการที่สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
52. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
53. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงาน แก้ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	53

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาวอรนภา โล่ห์คำ

วัน เดือน ปีเกิด : 26 กันยายน 2535

ชาติภูมิ : จังหวัดมหาสารคาม

ที่อยู่ปัจจุบัน : 270/1 หมู่ 2 ตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

: โทร 065-6492396

การศึกษา : ระดับประถมศึกษา โรงเรียนเมืองวาปีปทุม

: ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนวาปีปทุม

: ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาภาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

: ระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านหนองขุ่นวิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3