

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS IN AMPHOE KHAOPHANOM UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

ACTING SUB LT. KIETTISAK PUANGKONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**
ชื่อนักศึกษา	:	**ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

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

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

กรรมการ .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(ผศ.ดร.โสภณ เพ็ชรพวง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	The Relationship Between Innovative Leadership of School Administrators and Effectiveness of Teachers in Schools in Amphoe Khao Phanom Under the Office of Krabi Primary Educational Service Area
Student's Name	:	Acting Sub Lt. Kiettisak Puangkong
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr
Co-Advisor	:	Dr.Supattara Pusitrattanavalee

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 .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....
(Asst. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member (Advisor) .....
(Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr)

Member (Co-Advisor) .....
(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Member .....
(Dr.Santi Aunjanum)

Member .....
(Asst. Prof. Dr.Sopon Pechrpuang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**
ชื่อนักศึกษา	:	**ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี**

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.990 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและด้านการบริหารความเสี่ยง ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 60.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**The Relationship Between Innovative Leadership of School Administrators and Effectiveness of Teachers in Schools in Amphoe Khao Phanom Under the office of Krabi Primary Educational Service Area**
Student's Name	:	**Acting Sub Lt. Kiettisak Puangkong**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Education Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr**
Co-Advisor	:	**Dr.Supattara Pusitrattanavalee**

This thesis aims to 1) Study the innovative leadership level of school administrators 2) Study the effectiveness level of teachers in schools 3) Study the relationship between Innovative leadership of school administrators and effectiveness of teachers in schools 4) Study the variables predicting relationship between Innovative leadership of school administrators and effectiveness of teachers in schools in Amphoe Khao Phanom under the office of Krabi primary educational service area. The Sample group is school administrators and effectiveness of teachers in schools in Amphoe Khao Phanom under the office of Krabi primary educational service area with 148 people. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of the entire equal to 0.990. Statistics used in the research include frequency values, percentage values, mean, standard deviations, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research's findings were as follows:

1. The innovative leadership level of school administrators in Amphoe Khao Phanom under the office of Krabi primary educational service area overall picture is at the high level.

2. The effectiveness level of teachers in schools in Amphoe Khao Phanom under the office of Krabi primary educational service area overall picture is at the highest level.

3. The relationship between innovative leadership of school administrators and effectiveness of teachers in schools in Amphoe Khao Phanom under the office of Krabi primary educational service area overall picture was found to has the high-level positive correlation with a statistical significance of .001.

4. The variables predicting innovative leadership of school administrators, risk management and teamwork and participation, able to jointly predict the effectiveness of teachers in schools in Amphoe Khao Phanom under the office of Krabi primary educational service area, at 60.5 percent. with a statistical significance of .001.

Keywords: Innovative Leadership, Innovative leadership of school administrators, Effectiveness of teachers

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) และ อาจารย์ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำด้วยความเมตตาตั้งแต่ต้นจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอบคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช และคณาจารย์ที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้อันมีคุณค่าต่อการเขียนวิทยานิพนธ์ รวมถึง ขอบคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ดร.สันติ อุนจะนำ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช รวมถึง ดร.พรสุข กลับส่ง ณ พัทลุง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนบ้านเขาดินและโรงเรียนบ้านบางเหรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นพี่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ให้ความร่วมมือทดลองใช้แบบสอบถาม (Try-out) และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดี ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สำคัญที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มศึกษาจนถึงปลายทางแห่งความสำเร็จ จบการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เกียรติศักดิ์ พ่วงคง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

1.3 คำถามการวิจัย 4

1.4 สมมติฐานของการวิจัย 5

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

1.6 ขอบเขตของการวิจัย 5

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **9**

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 10

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 51

2.3 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา 63

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 64

3 วิธีดำเนินการวิจัย **75**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 75

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง 75

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 76

3.4 การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	79
	3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**84**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
	4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	85
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**103**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	104
	5.2 อภิปรายผล	106
	5.3 ข้อเสนอแนะ	109
บรรณานุกรม		**111**
ภาคผนวก		**120**
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย	121
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ try out)	125
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	128
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	130
	ภาคผนวก จ การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)	137
	ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	145
ประวัติผู้วิจัย		**149**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	35
2.2	แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประเด็นคำถาม	48
2.3	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	56
2.4	แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากับประเด็นคำถาม	62
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่	76
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	86
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวม	88
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	89
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการคิดสร้างสรรค์	90
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	91
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการบริหารความเสี่ยง	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	93
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขอครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวม	94
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการจัดการเรียนรู้	95
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	96
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	97
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่	98
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่	99
4.14	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติโดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่..... 101

4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนที่ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ได้ดีที่สุด..... 102

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 5

2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา..... 37

2.2 โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา..... 57



บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่คนไทยทุกคนเข้าถึงโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาที่สอดคล้องและรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 พัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติ โดยสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมคุณธรรม จริยธรรมที่คนไทยทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างปลอดภัย สงบสุข และพอเพียง พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเพื่อการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง สู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน ให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้ยุคเศรษฐกิจและสังคม 4.0 เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 78-79) ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ และสมรรถะที่จำเป็นมีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 14-15)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 2) ทั้งนี้ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงความก้าวหน้าและเป็นเสาหลักในการพัฒนาความสามารถของครู โดยผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษา รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 7)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นกลไกที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้นแล้ว สามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสาร ช่วยให้การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างบรรยากาศให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ ถ้าผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศเช่นนี้ได้ในที่ทำงาน ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมใจในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่องานและองค์การ ผลงานจะออกมามีประสิทธิภาพสูง (อรุณี สุวรรณศร, 2564, หน้า 11) ทั้งนี้ภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมมากเท่าไร ก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษามากขึ้นตามไปด้วย (สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 3) ซึ่งผู้นำที่มีแนวคิด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั่นคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ธนัญชนก แสนจันทร์, 2563, หน้า 21)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การนอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานใน รูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจาก การใช้บริการขององค์การ และ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้ (ซานีรา สุมาลี, 2565, หน้า 25) ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยให้ผู้บริหารแก้ไขวิกฤตการณ์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันตั้งไว้ (ดลยา พนิกรณ์, 2565, หน้า 64)

ครูที่มีศักยภาพต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังและต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยครูต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครูตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 72) ทั้งนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ยังขาดทักษะความชำนาญในการเขียนผลงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง อีกทั้งครูยังมีภาระหน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่สอนมาก ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาบางรายวิชาต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2565, หน้า 40) การที่ครูผู้สอนจะปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจซึ่งครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยการศึกษาหลักสูตรตลอดจนสร้างสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน (พรทิพา สีหาคุณ, 2565, หน้า 79)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

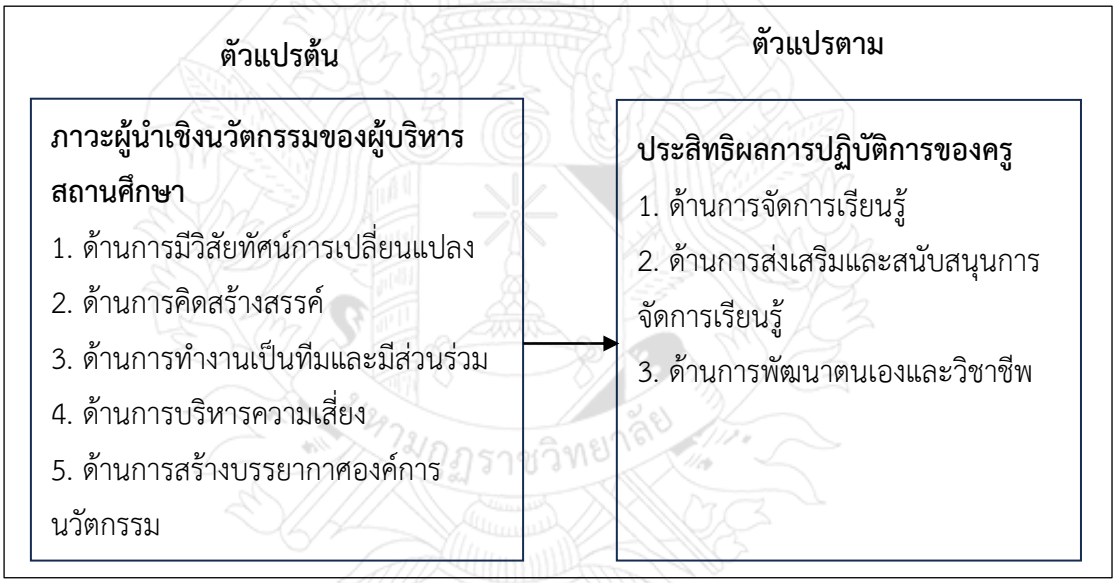
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีความสัมพันธ์ทางบวก

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านเป็นตัวทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และได้ทำการสังเคราะห์ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการวิจัยเกี่ยวกับการความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

(1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

(2) ด้านการคิดสร้างสรรค์

(3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

(4) ด้านการบริหารความเสี่ยง

(5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

(1) ด้านการจัดการเรียนรู้

(2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

(3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 241 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 148 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู จำนวน 133 คน

1.6.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

(1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

(2) ด้านการคิดสร้างสรรค์

(3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

(4) ด้านการบริหารความเสี่ยง

(5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

(1) ด้านการจัดการเรียนรู้

(2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

(3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.7.2 เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆหรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูที่ทำให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูในการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สร้างหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน ใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของผู้นำ
- 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.4 ความหมายของนวัตกรรม
- 2.1.5 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.6 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

- 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.3 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความหมายของผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้ใจเชื่อถือและศรัทธา จากคนในกลุ่มในองค์กร สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิด หรือทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดี และนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องจากกลุ่ม หัวหน้าหรือบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำและช่วยเหลือ ชี้นำ ชักนำให้สมาชิกในกลุ่มให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สำคัญกับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่นวัตกรรมสร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลาดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลในกลุ่มมีอิทธิพลมีอำนาจมีความสามารถชักจูงและช่วยเหลือให้แก่กลุ่มสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญกับองค์การ มีทักษะความรู้ในเรื่องงานขององค์กรเป็นอย่างดีที่มีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัว มีความสามารถได้รับการยอมรับและมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นปฏิบัติภารกิจการงานของกลุ่มหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำได้ตั้งไว้

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหรือเป็นตัวแทนองค์กร โดยได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการทำสามารถจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การที่มีความสามารถ ได้รับการยอมรับยกย่องหรือแต่งตั้งให้มีบทบาทอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์การนั้นๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติให้คนอื่นทำงานและมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์การไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายและนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตำแหน่งผู้นำนั้นได้มาโดยการแต่งตั้งหรือการยกย่องและยอมรับจากสมาชิกในองค์กรว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำ

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจมีอิทธิพลทั้งทางความคิดและการทำงานต่อกลุ่มคน ที่เป็นผู้นำเป็นคนที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้นำ และสามารถสั่งการให้ลูกน้องทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ และได้รับการยอมรับสามารถจูงใจในบุคคลที่องค์กรปฏิบัติภารกิจงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ผู้นำได้ตั้งไว้

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคลคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในกลุ่มหรือในองค์การทั้งด้านความคิดและการทำงาน มีความสามารถในการจูงใจคน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำทีมงานในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ยอมรับ และเต็มใจปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา นำพาบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยที่บุคคลอื่นหรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในองค์การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มสมาชิก และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ให้มีบทบาทที่เหนือกว่าคนอื่นในกลุ่มสมาชิก สามารถโน้มน้าวใจชักนำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง ยกย่องหรือการมอบหมายให้เป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ มีและใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวใจระหว่างบุคคลในการนำทางกลุ่ม โดยผ่านวิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำพากลุ่มปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

เบนนิสและนานัส (Bennis & Nanus, 1984, pp. 15-16) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์การในการด้านเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์การให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

ดูบริน (Dubrin, 1993, p. 431) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากการศึกษาความหมายของผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จ มีบทบาทในการนำพาบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยที่บุคคลอื่นหรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในองค์การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้บริหารในการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบังคับบัญชาบุคลากรใต้บังคับบัญชา อย่างยุติธรรม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจเป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมชี้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการสั่งการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อจูงใจหรือชี้นำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจเพื่อที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

ภูริชญา เผือกพรหม (2563, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ที่มุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมองเห็นเป้าหมายขององค์การ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกสร้างและพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยต้องใช้ความสามารถที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทั้งการจูงใจและใช้ทั้งอิทธิพลเหนือคนและกลุ่ม ทำให้

บุคคลอื่นยอมทำตามโดยไม่ต้องบังคับ ด้วยความเชื่อถือ ศรัทธาและเต็มใจ สามารถกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลในการจูงใจ โดยถ่ายทอดแนวคิดในการนำไปสู่การให้คนในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานหรือกระทำการใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

โศรยา คงตุก (2563, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้บริหารในการชักจูงผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามให้สามารถกระทำตามในการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบังคับบัญชาบุคลากรใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจเป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถหรือพฤติกรรมในการนำและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการชักจูงผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามให้สามารถกระทำตามได้ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดาเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถพฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เพื่อจูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำ ที่มีศักยภาพในการใช้อำนาจ กำหนดกระบวนการทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามทำตาม มีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือเชื่อมโยงสร้างความรู้สึกร่วมระหว่างกันในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อและให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้นำต่อการดำเนินงาน และกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

มลฤดี นิลทัพ (2564, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งในการใช้ศิลปะและศาสตร์สื่อสารเพื่อกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและอำนวยการด้วยความเต็มใจ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายขององค์กร

รัชนิดา การีรัตน์ (2564, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้กระบวนการการมีอิทธิพล หรือการจูงใจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้คล้อยตามตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถพฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำอย่างมีศิลปะในการจูงใจ โน้มน้าว ชักนำผู้อื่นเพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถไปในทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ ในเรื่องของการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความสามารถที่จะชักจูง กำหนดพฤติกรรม ทัศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมของบุคคลอื่น เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการบังคับบัญชาหรือโน้มน้าว ชักจูงให้คนอื่นคล้อยตามหรือทำตาม เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อรุณี สุวรรณศร (2564, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหายที่องค์การวางไว้

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวข้องกับการสร้างอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลรอบข้างกับการสร้างอิทธิพลจูงใจหรือความสามารถของบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับในค่านิยมและยกย่องจากบุคคลอื่นหรือคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มเป็นผู้ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของคนอื่นให้สามารถปฏิบัติตามหรือการแสดงพฤติกรรมที่ตนเองพึงประสงค์ให้ผู้นั้นแสดงออกมา จูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำมีทักษะในการแก้ปัญหาในองค์กรที่กำลังเผชิญอยู่

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจของผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะและองค์ประกอบในตัวของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการซึ่งส่งผลให้เกิดการชี้นำมีอิทธิพลที่แสดงออกจากตัวของบุคคล สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจ ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ ได้กำหนดไว้

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการกระทำพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่ เพื่อจูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติตามเพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยการใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติความเชื่อมั่นโดยไม่ใช้การบังคับ เพื่อเกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธา และนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนหรือขององค์การ

วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า ภาะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล รือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

สราวุธ ไปใหม่ (2565, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยการใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะรวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธา และนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนหรือขององค์การ

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มีความสามารถชักนำให้คนหรือกลุ่มคนทั้งหลายมาประสาน รวมถึงพฤติกรรมและกระบวนการที่ทาให้ผู้อื่นเปลี่ยนหรือละทิ้งความสนใจส่วนตัวของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การและพึ่งพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน

โบลล์ และดาเวนพอร์ต (Boles & Davenport, 1975, pp. 154-155) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยกันทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ โดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

แคทส์ และคาน (Katz & Kahn, 1978, p. 528) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลที่เพิ่มขึ้นเหนือระดับของการปฏิบัติกับการดำเนินภารกิจประจำของหน่วยงาน

ดัฟท (Daft, 2005, p. 5) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการเพื่อบริหารจัดการตนเองและผู้อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ยุวธิดา ชาปัญญา (2561, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนในลักษณะความสัมพันธ์ในการดำรงชีวิตหรือการทำงานร่วมกันในองค์การที่มีเป้าหมายเฉพาะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลากรทั้งในแง่ของคุณภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดี และการออกจากงาน

คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ คือ การนำองค์การไปในทิศทางที่แน่นอน ไม่ก่อให้เกิดความสับสน หรือประสานความขัดแย้งในการทางานจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดึงความความรู้และประสบการณ์ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์คับขันได้ พิจารณาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ

โศรยา คงตุก (2563, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ คือ การนำองค์การไปในทิศทางที่แน่นอน ไม่ก่อให้เกิดความสับสน หรือประสานความขัดแย้งในการทำงานจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดึงความความรู้และประสบการณ์แก้ไขปัญหาในสถานการณ์คับขันได้ พิจารณาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ

เบญจมาศ ขวาไทย (2564, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ทั่วไปและความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดี และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ 2) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รู้บทบาทของตน มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นรู้จักการแก้ปัญหาในการทำงาน กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการประสานงาน

สามารถจูงใจผู้ร่วมงานและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพ มีจิตใจกว้างขวาง เพราะองค์ประกอบดังกล่าวจะช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาของผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว ซึ่งผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ สนับสนุน โน้มน้าว จูงใจ ประสานความเข้าใจ ลดความขัดแย้งให้ยุติลงได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งส่งผลให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจ ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

รัชนิดา การีรัตน์ (2564, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้นำต้องใช้ศิลปะพร้อมทั้งมีศาสตร์ความรู้ ตลอดจนการมีกระบวนการใช้อิทธิพลที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาสู่องค์การ

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ บริหารจัดการและการระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการนำด้วยความเฉลียวฉลาด มีมนุษย์สัมพันธ์และอย่างมีศิลปะ เทคนิคและวิธีการสนับสนุนเพื่อจูงใจบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณภาพเพราะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จขององค์กรในการบริหารจัดการองค์กรนั้นจะต้องมีผู้นำที่จะคอยนำพา หรือชี้นำทิศทางกำหนดวิสัยทัศน์รวมกันในองค์กร และการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นจะส่งผลให้ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามได้คิดและแสดง

ออกมาในการปฏิบัติร่วมงานซึ่งกันและกันได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ และเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

อรุณี สุวรรณศร (2564, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นกลไกลที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้นแล้ว สามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสาร ช่วยให้การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ ถ้าผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศเช่นนี้ได้ในที่ทำงาน ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมใจในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่องานและองค์การ ผลงานจะออกมามีประสิทธิภาพสูง

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 49) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีส่วนช่วยให้การบริหารให้ประสบความสำเร็จได้ หากองค์กรใดปราศจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำหรือเป็นผู้สั่งการ ย่อมส่งผลทำลายต่อการทำงานอาจทำให้การดำเนินงานล้มเหลวได้ เพราะผู้นำจะคอยเป็นผู้ควบคุม ชี้นำและเป็นผู้ประสานบุคลลในฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันทำงาน คอยกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำย่อมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจาเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางได้

รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์การ เป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทาให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของผู้ตามให้เกิดประสิทธิผลของงานในองค์การ

วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สราวุธ ไปใหม่ (2565, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร ที่จำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจโดยได้ทั้งใจของเพื่อน

ร่วมงานและได้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ยุคล์ (Yukl, 2007, p. 89) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลหนึ่งที่ต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่คอยชี้แนะการจัดการโครงสร้าง การอำนวยการ และการสร้างความสัมพันธ์สำหรับกลุ่มบุคคล

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ซึ่งผู้นำต้องใช้ศิลปะพร้อมทั้งมีศาสตร์ความรู้ ตลอดจนการมีกระบวนการใช้อิทธิพลที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.1.4 ความหมายของนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของนวัตกรรม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การสร้างสิ่งใหม่ ทั้งที่เป็นวัตถุหรือกระบวนการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการนำทฤษฎี หลักการมาใช้โดยตรง หรือมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมจะต้องมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ส่งผลให้การดาเนินงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภายใต้ความรู้ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ เป็นต้น

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ รวมถึงการพัฒนาของเดิมที่มีอยู่ให้ใหม่ขึ้นด้วย ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรด้วย

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

ธนัญชนก แสนจันทร์ (2563, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการนำทฤษฎี หลักการมาใช้โดยตรงหรือมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมจะต้องมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ส่งผลให้การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ เป็นต้น

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด วิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่เกิดจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจเป็นสิ่งประดิษฐ์ กระบวนการ แนวคิดหรือวิธีการที่อยู่ภายใต้ความรู้ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์การแล้วนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร จัดการเพื่อให้ งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือได้สิ่งใหม่ ๆ

เบญจมาศ ขวาไทย (2564, หน้า 41) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ เน้นในเรื่องใหม่ ๆ ซึ่งความใหม่นั้นอาจจะเป็นความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่ที่ทำให้เกิดขึ้น อาจจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ บริการหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์มาจากความรู้และความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างประโยชน์ สร้างความแตกต่าง สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ รวมไปถึงการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการใช้ความรู้ทักษะ กระบวนการ และความคิดสร้างสรรค์ในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุง ประยุกต์ใช้สิ่งเก่า ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์บริการให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ซึงอาจเป็นกระบวนการ วิธีการ ความคิด หรือสิงประดิษฐ์ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือพัฒนา ปรับปรุง ดัดแปลงต่อยอดจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงาน

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การปรับปรุงความคิด วิธีการ การกระทำ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพกว่าเดิม แม้ว่าความคิด วิธีการ การกระทำ หรือสิ่งใหม่ ๆ นั้น จะเคยใช้ใน

สังคมอื่นได้ผลดีมาแล้วก็ตาม แต่ถ้านำมาใช้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอีกสังคมหนึ่ง ก็จัดว่าเป็นนวัตกรรมหรือเป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 61) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การพัฒนา ปรับเปลี่ยนและปรับปรุงสิ่งเดิมโดยการสร้างสรรค์ผลงาน สิ่งประดิษฐ์ให้กลายเป็นนผลิตภัณฑ์ใหม่อาจจะเปลี่ยนใหม่ทั้งหมดหรือจะเป็นการเปลี่ยนเพียงแค่บางส่วนเท่านั้น

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงต่อยอด จากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เมื่อนานวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า นวันตกรรม หมายถึง ความคิด รูปแบบใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางใหม่ผลผลิตใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงต่อยอดจากสิ่งเดิมมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วได้พัฒนาหรือคิดกันขึ้นมาใหม่ ก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ไปในทางที่ดี ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิดและกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการ พัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อนำมานำไปปฏิบัติจริงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาความหมายของนวัตกรรม สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการนำทฤษฎี หลักการ ความรู้ ทักษะ กระบวนการ และความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุง ประยุกต์ใช้สิ่งเก่า ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์บริการให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.1.5 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562, หน้า 26-27) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนมีความสามารถในการจูงใจ กล้าตัดสินใจสั่งการอย่างชาญฉลาด ไว้วางใจบุคลากรในองค์การให้พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม กระจ่างชัดในภารกิจความรับผิดชอบ สะท้อนกลับผลการปฏิบัติงาน เน้นการทำงานอย่างจริงจังเพื่อผลิตนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เน้นเครือข่ายพันธมิตรและทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ

รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นในองค์การ

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ธนัญชนก แสนจันทร์ (2563, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีแนวคิด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำส่งอิทธิพลเพื่อให้บุคคลอื่นสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แนวทางใหม่ วิธีแก้ปัญหาใหม่

ภูริชญา เผือกพรหม (2563, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่น ด้วยความรู้ ทักษะใหม่ และวิธีการคิดแบบใหม่เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินใหม่ ๆ หรือทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

โศรยา คงตุก (2563, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพลัง อำนาจ ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน กล้าตัดสินใจสั่งการอย่างชาญฉลาด เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม กระจ่างชัดในภารกิจความรับผิดชอบ สะท้อนกลับผลการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจูงใจ ชี้แนะ ไว้วางใจบุคลากรในองค์การและสร้างแรงผลักดันให้พัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดาเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา

อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในการบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมผสานกับคุณสมบัติของการนำอย่างมีอิทธิพล ตลอดจนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถสร้างนวัตกรรมและนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม

ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564, หน้า 42) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยใช้นวัตกรรมหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ในการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

มลฤดี นิลทัพ (2564, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะหรือบทบาทของผู้นำในการแสดงความสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

รัชนิดา การีรัตน์ (2564, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออก ทั้งทางด้านบุคลิกภาพและสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถ

ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งกระบวนการคิด และกระบวนการทำงานแนวใหม่ในการนำองค์กรเพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมเข้าไปใช้ในการปรับแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์การหรือใช้แก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความรวมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์การ สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ทำให้เกิดสิ่งใหม่จากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ จนทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการผสมผสานระหว่างความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนหลักการ แนวคิด ทฤษฎีหรือกระบวนการนำมาใช้มีหลายวิธีโดยอาจจะนำมาใช้โดยตรง หรืออาจนำมาปรับใช้ หรืออาจริเริ่มขึ้นมาใหม่หรือให้เกิดการสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่มูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การได้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออก ทั้งทางด้านบุคลิกภาพและสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

อรุณี สุวรรณศร (2564, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาโดยมีจุดประสงค์เพื่อกระตุ้น หรือจูงใจ ชี้แนะ ให้ผู้ร่วมงานได้นำนวัตกรรมมาใช้ในการหาทางออกของปัญหา แก้ปัญหา หรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานในวิธีใหม่ ๆ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม การมีคุณธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าวจูงใจ ในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมทั้งที่เป็นแนวคิด รูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 63) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาถึงความรู้ความสามารถ ทักษะในการนำนวัตกรรมมาเพื่อใช้พัฒนาสถานศึกษา ใช้กระบวนการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร สนับสนุนภารกิจของสถานศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยีให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ค้นพบแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ มีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ และส่งเสริมสร้างแรงผลักให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแนวคิดใหม่ที่สามารถนำเข้ามาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงสามารถทางด้านนวัตกรรม มีความเข้าใจปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของตนเอง คิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ใน การขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเพื่อสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวมมีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การมีปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สถาณการณ์ที่ไม่แน่นอน

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อกระบวนการทำงาน สามารถโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร

วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความคิดและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

สราวุธ ไปใหม่ (2565, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงผู้นำที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ วิธีการการกระทำที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวการณ์ที่ไม่แน่นอน รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

วีช และเลแกนด์ (Weiss & Legrand, 2011, pp. 36-37) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือปัญหาที่สลับขับซ้อน และมักจะค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ แก้ไขปัญหานั้น โดยผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้ดำเนินการและแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์จริงได้ดีนอกจากนี้จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

เส็น และเอเรน (Sen & Eren, 2012, pp. 1-14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่นความคิดวิธีการเทคนิค กระบวนการผลิตภัณฑ์บริการ หรือการค้นพบเพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน และสนองความต้องการของผู้คนในปัจจุบันและในอนาคต

แอดเจย์ (Adjei, 2013, pp. 103-106) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถที่นำมาใช้เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของภารกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือกลุ่มในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วยเทคโนโลยีใหม่ มีการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้มั่นใจว่าจะดำเนินต่อไปพร้อมกับความสำเร็จและการแข่งขันที่จะปรับตัวใหม่ มีการสร้างการเปลี่ยนแปลงความต้องการนวัตกรรมในองค์กร ที่ส่งผลให้มีการมุ่งเน้นใหม่เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในการกำหนดลักษณะและความสำเร็จของความพยายามอย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.1.6 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, หน้า 16-17) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ช่วยให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันและกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากร ในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถ

มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ เพิ่มความยั่งยืนและช่วยนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามวิสัยทัศน์ และช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์การ

ภัทนิดา จันทนุกูล (2562, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงานสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ รวมทั้งสร้างและพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 71) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร คือ ผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ

ภูริชญา เผือกพรหม (2563, หน้า 41) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้ สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรม สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการ เปลี่ยนแปลง ของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนาและเป็น แรงผลักดันสำคัญให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง ความเป็น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมาย

โศรยา คงตุก (2563, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายร่วมกัน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยจะเป็นการเพิ่มโอกาสและคุณภาพทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนเกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 49) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้

รัชนิดา การีรัตน์ (2564,หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญที่จะเป็นพลังในการใช้อำนาจและความสามารถเพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการนวัตกรรม ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมในองค์การ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสนการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกันเกิดแรงบันดาลใจทำให้สามารถปปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ

กุลชลี จงเจริญ (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรง บันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานใน รูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจาก การใช้บริการขององค์การ และ สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยให้ผู้บริหารแก้ไขวิกฤตการณ์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันตั้งไว้

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรได้ทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธ์อันดี มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ กระตุ้นให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและโนเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการการบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานใน รูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

สราวุธ ไปใหม่ (2565, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริการงานองค์การ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริหารจัดการองค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน

ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

คาเมรี่ และคณะ (Carmeli and others, 2010, pp. 339-349) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์การ มีดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน
2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน
3. ทำให้บุคลากรในองค์การมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม
5. ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน

อาชิเคว่อ (Ashiqur, 2016, pp. 206-223) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการใช้พลังอำนาจของตนเองเพื่อสร้างกระบวนการส่งเสริมนวัตกรรม โดยผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ รวมถึงการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางอันก่อให้เกิดความไว้วางใจและสร้างแรงผลักดันให้กับสมาชิกในองค์การเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

แฮซเซิร์ซ เคนนี่ และอับดุลอาซิซ (Hazaz, Kenny & Abdulaziz, 2016, pp. 31-38) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์การโดยใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ มุ่งมั่นที่จะสร้างและใช้สิ่งใหม่ ๆ อีกทั้งมีการพัฒนากลยุทธ์ในด้านนวัตกรรมและให้อำนาจแก่สมาชิกในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความสามารถที่จะสร้างภาพรวมของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นทั้งการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้หรือสร้างให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ และในขณะเดียวกันคือการนำองค์ประกอบของนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์การ

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร

ให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

2.1.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฐิตินันท์ นันทศรี (2563, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการนำกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่ และด้านบุคลิกภาพ

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความกล้าหาญ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า และด้านการสร้างและขับเคลื่อนทีม

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่าย ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วม

อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563, หน้า 6-8) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ธิดาพร สร้อยสังวาล (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 10-12) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แบ่งออกได้เป็น 15 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านนวัตกรรม 5.0 ด้านแรงจูงใจ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารความขัดแย้ง ด้านการบริหารตามสถานการณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

รัชนิดา การีรัตน์ (2564, หน้า 6-7) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหา และด้านการสร้างเครือข่าย

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 6-7) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความคิดสร้างสรรค์

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมทั้งที่เป็นแนวคิด รูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

ปริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 8-9) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีคุณธรรมจริธรรม

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 แหล่ง ได้แก่ ฐิตินันท์ นันทศรี (2563), นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563), วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563), อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563), ธิดาพร สร้อยสังวาล (2564), ปรีชา ออกกิจวัตร (2564), ภาคิน เกษณา (2564), รัชนิดา การีรัตน์ (2564), ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564), สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ซานีรา สุมาลี (2565), ปริฉัตร นวนทอง (2565), พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) และเพ็ญนภา แสงแก้ว (2565) ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 2.1

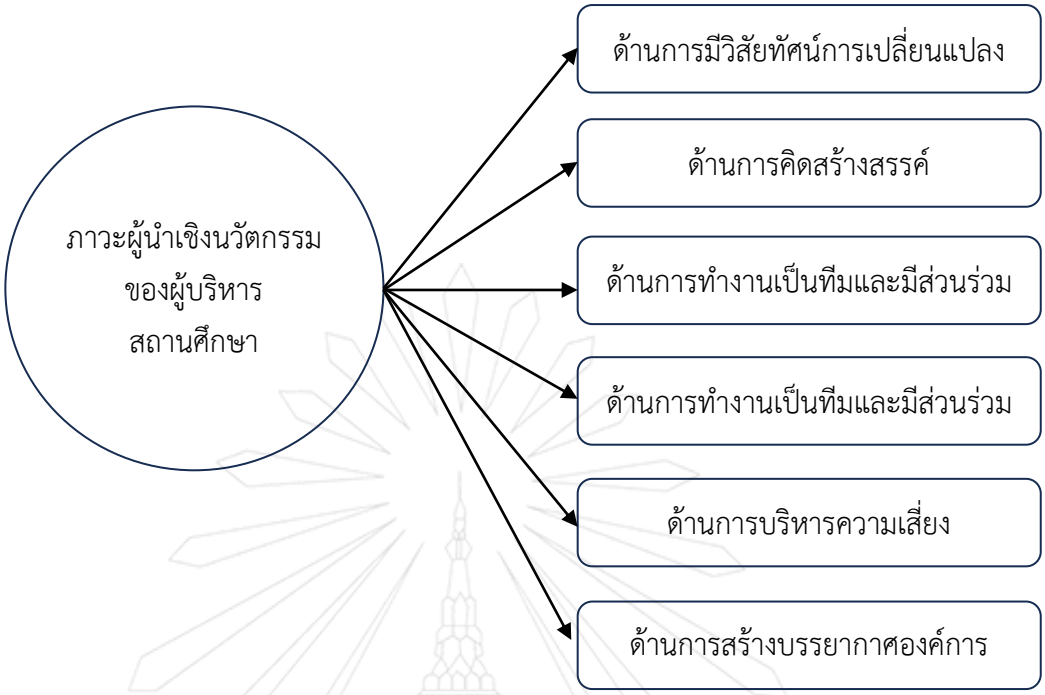
ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริฉัตร นวนทอง (2565)	ซานีรา สุมาลี (2565)	พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)	เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565)	สมพงษ์ เชือกพรหม (2564)	ภาคิน เกษณา (2564)	รัชนิดา การีรัตน์ (2564)	ธิดาพร สร้อยสังวาล (2564)	ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564)	ปรีชา ออกกิจวัตร (2564)	อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563)	ฐิตินันท์ นันทศรี (2563)	นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563)	วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563)	**ความถี่**
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	13
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		13
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	13
4. ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	✓		✓								✓				3
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	✓			✓		✓		✓	✓		✓				6
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	12
7. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนเปลง		✓													1
8. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		✓						✓	✓						3
9. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้				✓		✓									2
10. ด้านการสร้างแรงจูงใจ							✓		✓	✓					3
11. ด้านการแก้ปัญหาและการสร้างนวัตกรรม							✓		✓						2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริฉัตร นวนทอง (2565)	ชานีรา สุมาลี (2565)	พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565)	เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565)	สมพงษ์ เชือกพรหม (2564)	ภาคิน เกษณา (2564)	รัชนิดา การีรัตน์ (2564)	อิดาพร สร้อยสังวาล (2564)	ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564)	ปรีชา ออกกิจวัตร (2564)	อาริยา เจียะหลี (2563)	ฐิตินันท์ นันทศรี (2563)	นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563)	วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง	ความถี่
12. ด้านการสร้างเครือข่าย									✓		✓			✓	3
13. ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์										✓					1
14. ด้านนวัตกรรม 5.0										✓					1
15. ด้านการติดต่อสื่อสาร										✓					1
16. ด้านการพัฒนาทักษะการคิกอย่างเป็นระบบ										✓					1
17. ด้านภาวะผู้นำ										✓					1
18. ด้านการบริหารความขัดแย้ง										✓					1
19. ด้านการบริหารตามสถานการณ์										✓					1
20. ด้านการปฏิบัติงาน										✓					1
21. ด้านงบประมาณ										✓					1
22. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง										✓	✓				2
23. ด้านการมองโลกในแง่ดี											✓				1
24. ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่												✓			1
25. ด้านบุคลิกภาพ												✓			1
26. ด้านความกล้าหาร													✓		1
27. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า													✓		1
28. ด้านการสร้างและขับเคลื่อนทีม													✓		1
29. ด้านการบริหารจัดการ														✓	1
รวม	6	6	5	6	4	6	6	6	9	15	9	5	4	5	92

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 29 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 เป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีดังต่อไปนี้

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างทัศนคติที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนกว้างไกล มีความแปลกใหม่สอดคล้องกับสภาพองค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกมั้ย สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความ

ตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจนโดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล สามารถกำหนดทิศทางและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทาย เป็นผู้มองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จของโรงเรียน ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน นิเทศให้คำปรึกษาสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและการให้บริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นการวางแผนอนาคตขององค์การมุ่งให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีในอนาคต โดยใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

ปริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคตมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ที่สามารถสังเกตได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ โอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

จากการศึกษาการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

2) การคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนทรัพย์สภาพการณ์ที่ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกในรูปของการนำองค์กร บุคคลในองค์กร โดยมีการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบหลากหลายแง่มุม คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆหรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆหรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม สนับสนุนสภาพการที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ๆตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิด

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่แตกต่างจากเดิม มีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดวางแผนการทำงานประยุกต์วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทของโรงเรียน รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์วัตกรรม

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหา มีทางเป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง

ปริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่างมีคุณค่าและเป็นประโยชน์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้จินตนาการเพื่อให้สามารถมองเห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ นำไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการศึกษาการคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมซึ่งมีดังต่อไปนี้

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารคนมีบทบาทหน้าที่ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมวางเป้าหมาย กำหนดบทบาท ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิด เพื่อร่วมแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็งจำเป็นจะต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแกผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่ง ทำงานด้วยทีมงานที่ทำงานร่วมกันเป็นองค์กร การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรงและนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 8-9) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่กระจายอำนาจการปฏิบัติงานให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและความต้องการ ร่วมคิดหาแนวทางแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินงานโรงเรียน

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีบทบาทนำกลุ่มสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระ

ร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ปริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การประชุมวางแผนการปฏิบัติ ตามแผนการปรับปรุงตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์การของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

4) การบริหารความเสี่ยง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

อาริยา เจ๊ะยะหลี (2563, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความกล้าหาญที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง โดยการศึกษาเรียนรู้ วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด สามารถสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความกล้าหาญและใช้วิธีการจัดการที่มีความยืดหยุ่นหรือหาทางเลือกสำรองเพื่อความไม่แน่นอน

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ควรมีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารต้องตัดสินใจการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับ และตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางแผนมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย

ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจรอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบในการดำเนินงานวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ปริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การ การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนดต่าง ๆ

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

จากการศึกษาการบริหารความเสี่ยง สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

5) การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์วัตกรรม ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็น มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกกว้างให้มากขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่าย เพื่อต่อยอดความคิด พัฒนานวัตกรรม นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง การตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดติดตนเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักข่าวสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่างๆเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมแรงจูงใจและลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนเกิดภาพบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การ หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด

การสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เอื้อต่อการทำงาน จัดบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสถานที่สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ ๆ กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์การไปสู่รูปแบบใหม่ ซึ่งเน้นการสร้างสรรค์บรรยากาศภายในองค์การ ให้เหมาะต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

ปริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การ มีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้อย่างเหมาะสม

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและ

นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

จากการศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆเพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม สรุปความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นคำถาม ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประเด็นคำถาม

นิยามศัพท์เฉพาะ	ประเด็นคำถาม
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	1. ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์ 2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายชัดเจน 3. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่ 4. ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง 5. ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน 6. ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ	ประเด็นคำถาม
ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆหรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม	1. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร 2. ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย 3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 4. ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า 5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ 6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ	ประเด็นคำถาม
ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	1. ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ 2. ผู้บริหารตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว 3. ผู้บริหารกล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ 4. ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง 5. ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย 6. ผู้บริหารมีความสามารถทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	1. ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย 2. ผู้บริหารสนองความต้องการของบุคลากร 3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ 4. ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน 5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของประสิทธิผล ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561, หน้า 53) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บัณฑิต ลักษณะภาวรรณ (2562, หน้า 53) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนมรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงนมีควาเกี่ยวพันกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์

กองแก้ว เมทา (2563, หน้า 110) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วรัชยา ลาบบุญ (2563, หน้า 74) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึงผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 58) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัตินงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพของงานในแต่ละกิจกรรมที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ สามารถตรวจสอบ ประเมินผลคุณภาพของงาน

ภาวินี ตันเล่ง (2565, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 54) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ

ฮอยและมิสเคิล (Hoy and Miskel, 1991, p. 51) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิด ความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลสอดคล้องวัตถุประสงค์

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผล สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ในการดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561, หน้า 65) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการของระบบการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลจาการที่ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้รับการนิเทศ ติดตามการทำงาน และปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นฐพร มิ่งขวัญ (2562, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อนำมาใช้ประกอบการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านคุณภาพหรืองานอื่นๆ ที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินค่า เป็นระดับของการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพความรู้ความสามารถครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานในการนำทรัพยากรมาใช้อย่างคุ้มค่า มีวิธีการกระบวนการปฏิบัติที่เหมาะสม จนทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด

กองแก้ว เมทา (2563, หน้า 112) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ลักขณา สักเข็มหาร (2563, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะและความรู้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย 1) กระบวนการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ 2) การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา และ3) การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

วรัชยา ลาบบุญ (2563, หน้า 76) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรจุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 79) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน หมายถึง การที่ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจซึ่งครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยการศึกษาหลักสูตรตลอดจนสร้างสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

ภาวินี ตันเล่ง (2565, หน้า 41) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความรู้ความสามารถครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานในการนำทรัพยากรมาใช้อย่างคุ้มค่าของบุคลากร ซึ่งมีวิธีการกระบวนการปฏิบัติที่เหมาะสม จนทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดโดยได้มาจากการประเมินค่าเป็นระดับ

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 59) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรจุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงาน ที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะ ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

ฮอยและมิสเคิล (Hoy and Miskel, 1991, pp. 384-395) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สมารถพัฒนานักเรียนใหม่ เจตติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และได้เสอนแนะว่าในขณะที่สภาพแวดล้อมเลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจึงวัดได้จาก 1) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Achievement) 3) ความสามารถในการผสมผสาน (Integration) 4) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (Latency)

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูที่ทำให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, หน้า 72) กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และความรับผิดชอบของตำแหน่งครู ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561, หน้า 49) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาตนเอง การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในการสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน

วินัย คำวิเศษ (2561, หน้า 221-231) กล่าวไว้ว่า ศึกษาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานศึกษาธิการภาค 2 กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวทางด้านการจัดการความรู้ แนวทางด้านการปฏิบัติงานของครู แนวทางการพัฒนาระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในการสร้างเครือข่าย แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษา และแนวทางการบริหารจัดการศึกษา

นฐพร มิ่งขวัญ (2562, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจ การพัฒนาตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ ความร่วมมือกับผู้ปกครอง นโยบายการบริหาร การวัดผล และการประเมินผล

บัณฑิต ลักษณะภาวรรณ (2562, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบคือ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์การ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียน

อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562, หน้า 51) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ การปรับตัว ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของสภาพแวดล้อมในองค์การ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง

กองแก้ว เมทา (2563, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในการความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2563, หน้า 213) กล่าวไว่ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

ลักขณา สักเข็มหาร (2563, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านกิจกรรมนักเรียน

พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 80) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

ภาวินี ตันเล่ง (2565, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับตัว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์การ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 11 แหล่ง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564), ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561), วินัย คำวิเศษ (2561), นฐพร มิ่งขวัญ (2562), บัณฑิต ลักษณะภาวรรณ (2562), อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562), ปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เชยบาล (2563), กองแก้ว เมทา

(2563), ลักขณา สักเข็มหาร (2563), พรทิพา สีหาคุณ (2565) และภาวินี ตันเล่ง (2565) ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ดังตารางที่ 2.3

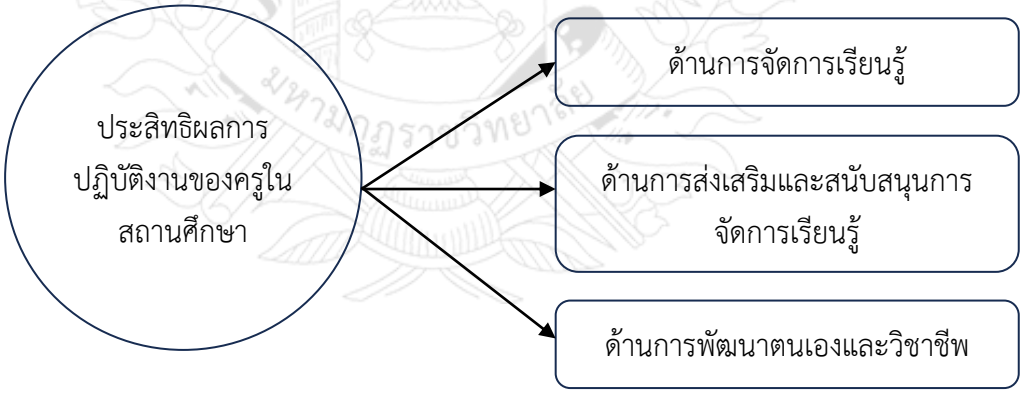
ตารางที่ 2.3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564)	ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561)	วินัย คำวิเศษ (2561)	นฐพร มิ่งขวัญ (2562)	ปัณฑิต ลักษณะภาวรรณ (2562)	อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562)	ปิยาภรณ์ พลเสนา (2563)	กองแก้ว เมฆา (2563)	ลักขณา สักเข็มหาร (2563)	พรทิพา สีหาคุณ (2565)	ภาวินี ตันเล่ง (2565)	ความถี่
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		8
2. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	✓	✓		✓		✓	✓				✓	6
3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	8
4. ด้านความพึงพอใจในงาน		✓		✓	✓							3
5. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน		✓					✓			✓		3
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		✓								✓		2
7. ด้านการพัฒนาระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ			✓									1
8. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา		✓										1
9. ด้านการบริหารจัดการศึกษา		✓										1
10. ด้านการปฏิบัติงานของครู		✓	✓				✓					3
11. ด้านขวัญและกำลังใจ			✓		✓					✓		3
12. ด้านนโยบายการบริหาร			✓									1
13. ด้านการวัดผล			✓									1
14. ด้านการประเมินผล			✓									1
15. ด้านมนุษย์สัมพันธ์			✓									1
16. ด้านการทำงานเป็นทีม				✓								1
17. ด้านความผูกพันต่อองค์การ				✓								1
18. ด้านคุณภาพผู้เรียน				✓					✓			2
19. ด้านความสามารถ					✓					✓		2
20. ด้านการปรับตัว					✓					✓		2
21. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย						✓						1

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564)	ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561)	วิไลย์ คำวิเศษ (2561)	นฐพร มิ่งขวัญ (2562)	บัณฑิต ลักษณะภาวรรณ (2562)	อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562)	ปิยาภรณ์ พลเสนา (2563)	กองแก้ว เมฆา (2563)	ลักขณา สักเข็มทาร (2563)	พรทิพา สีหาคุณ (2565)	ภาวินี ต้นเล่ง (2565)	**ความถี่**
22. ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน								✓				1
23. ด้านกิจกรรมนักเรียน								✓				1
24. ด้านภาวะผู้นำครู									✓			1
รวม	3	6	6	9	5	5	4	3	3	6	5	55

จากตารางที่ 2.2 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากการสังเคราะห์มี 24 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 เป็นโมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีขององค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, หน้า 76-77) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย

1) สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มศักยภาพ

2) ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร

3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

4) สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

5) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6) ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

7) จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

8) อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ได้แก่ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง รวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

บัณฑิต ลักษณะภาวรรณ (2562, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดสื่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนเกิดการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน

กองแก้ว เมทา (2563, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การบูรณาการความรู้ในศาสตร์การสอน วางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

ลักขณา สักเข็มหาร (2563, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในด้านการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบการจัดกระบวนการ การจัดการเรียนรู้ การติดตามการจัดการเรียนรู้ การเสริมทักษะวิชาชีพ การประเมินฐานสมรรถะของผู้เรียนโดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเป็นระบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย มีการวัดผล ประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากการศึกษาความหมายของการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, หน้า 77-78) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย

1) ทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา ได้แก่ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2) ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนและบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียน

3) ปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ ได้แก่ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกกรอง ชุมชน และองค์การอื่น ๆ ทั้งกาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและตามธรรมชาติของผู้เรียน

นฐพร มิ่งขวัญ (2562, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรครูมีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การให้ข้อเสนอแนะ สนับสนุน ตามที่ได้ตกลงร่วมกัน

อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางเลือก และการมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเกิดจากการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและต้องการเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

กองแก้ว เมทา (2563, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการสร้างเครือสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

ภาวินี ตันเล่ง (2565, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาความหมายของการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน ใช้ข้อมูล

สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา

3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, หน้า 78) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองและวิชาชีพตามมาตรฐานตำแหน่ง ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เข้าร่วมและติดตามกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้พัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

นฐพร มิ่งขวัญ (2562, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ครูสามารถเข้าใจตนเองและปรับปรุงแก้ไขตนเองในการปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองที่ตั้งไว้ตามทักษะ และความสามารถของตนเอง

อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562, หน้า 8-9) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การรู้จักแสวงหาความรู้ในการเสริมสร้างทักษะความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามในการประกอบวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

ภาวินี ตันเล่ง (2565, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การแสวงหาความรู้ ในการเสริมสร้างทักษะความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามในการประกอบวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สรุปความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นคำถาม ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากับประเด็นคำถาม

นิยามศัพท์เฉพาะ	ประเด็นคำถาม
ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูในการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์	1. ครูจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร 2. ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. ครูอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 4. สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ 5. ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 6. ครูศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ 7. ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 8. ครูอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน ใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน และประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	1. ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน 2. ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3. ครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ	ประเด็นคำถาม
	4. ครูร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	1. ครูพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. ครูนำความรู้ ความสามารถ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.3 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีเขตพื้นที่บริการครอบคลุมพื้นที่ 8 อำเภอของจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย อำเภอเมืองกระบี่ อำเภออ่าวลึก อำเภอเขาพนม อำเภอเหนือคลอง อำเภอคลองท่อม อำเภอเกาะลันตา อำเภอลำทับ และอำเภอปลายพระยา จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 210 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 98 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 101 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 10 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 1 โรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งหมด 2,506 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2566)

สถานศึกษาในอำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีทั้งหมด 19 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 1 โรงเรียน มีผู้บริหารทั้งหมด 24 คน มีครูผู้สอนทั้งหมด 217 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2566)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

จุมพล อินทรศร (2561, หน้า 73) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครกับการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลที่เป็นสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับการส่งเสริมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพ-มหานครให้ครูใช้สื่อดิจิทัลที่เป็นสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครกับการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลที่เป็นสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครให้ครูใช้สื่อดิจิทัลที่เป็นสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และอันดับสุดท้ายคือด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561, หน้า 110) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน หมายความว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการรักษาวินัยมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ด้านการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติ

หน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562, หน้า 87) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต 2) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลาดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอด้านการมีเสรีภาพ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทางานร่วมกัน ด้านการขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562, หน้า 17) ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของคาเฉลี่ยระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบรายด้าน รวมถึงพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งด้วยข้อค้นพบนี้ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และอาจารย์สามารถนำไปใช้ในการกำหนดเป็นหัวข้อด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเองที่เน้นด้านการนำสู่การเรียนรู้โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อความต้องการเป็นรายบุคคล

ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 61) ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (μ =3.77, σ =0.65) และสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (μ =4.77,σ =0.45) 2) แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม (0.30) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม (0.29) พัฒนานวัตกรรมจาก กลยุทธ์ มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต (3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (0.26) ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (0.25) สร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับ นำ เทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างแรงมุ่งหวัง และ (5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.23) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับฟังความเห็น และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 119) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือองค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมตามลำดับ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยเรียงลำดับตาม

ความต้องการจำเป็น ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตามลำดับ

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 95) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐและ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 87) ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ซานีรา สุมาลี (2565, หน้า 79) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 113) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.99, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สูงสุดคือ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ($\overline{X}$=4.11, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำทีมและการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$=4.04, S.D.=0.81) และต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$=3.90, S.D.=0.83)

ธัญญวรรณ บุญมณี (2565, หน้า 373) ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 2) ศึกษาระดับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 78) ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

พิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์ (2565, หน้า 2204) ศึกษา เรื่องปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี 3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ปัจจัยการคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยการบริหารความเสี่ยง ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปัจจัยการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่วนด้านปัจจัยปัจจัยการบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 61) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการทางานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

วิชุดา บุญเทียม (2565, หน้า 182) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

สาคร น้อมระวี (2565, หน้า 265) ศึกษาเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด 2) สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ใน

ระดับมากประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการบริหารความเสี่ยง รองลงมาคือ บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความคิดสร้างสรรค์

สุพรรษา แก้วสีหมอก (2565, หน้า 426) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

กองแก้ว เมทา (2563, หน้า 108) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญาณกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญาณ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดพิจิตร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญาณกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดพิจิตร พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้านการจัดการเรียนรู้

ลักขณา สักเข็มหาร (2563, หน้า 61) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสานักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงานตามระบบการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษามีผลวิเคราะห์เท่ากัน และการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา

ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564, หน้า 213-215) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถศึกษาบึงกาฬ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 4) ศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ($\overline{X}$=4.24) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$=4.17) และปัจจัยการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$=4.12) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$=4.32) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\overline{X}$=4.26) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$=4.20) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) และปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)= .730 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ (R^2) = .534 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 53.40 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.847 + .376(X_4) + .201(X_1)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .490(X_4) + .260(X_1)$

พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 140) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครใน เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\overline{X}$=4.51) อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านภาวะผู้นำครู ($\overline{X}$=4.48) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\overline{X}$=4.45) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\overline{X}$=4.42) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$=4.38) และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.33) ตามลำดับ

ภาวินี ตันเล่ง (2565, หน้า 140) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจ

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 125) ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาคือ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไอลิน และลินด์เกรน (Ailin & Lindgren, 2008, p. 91) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กรมีบทบาทในระดับ กลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรมและการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

แอลชารีจา และวอทเตอร์ (Alsharija & Watters, 2012, p. 84) ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษา ทำการศึกษาในโรงเรียนของชาวคูเวต โดยผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ให้กำลังใจทีมผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการสอน 2) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของทีมผู้สอน และ 3) กำหนดข้อปฏิบัติให้คำแนะนำและให้แนวทางกับทีมผู้สอน

เส็น และเอเรน (Sen & Eren, 2012, p. 18) ศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 พบว่าปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความรู้ 2) ความสามารถ ทักษะและคุณค่า และ 3) แรงขับภายในตนเอง

เอ็มมานูเอล โอเซีย และพาราสกี (Emmanoul, Osia & Paraskey, 2014, p. 181) ศึกษาเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของครู พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องและเข้มข้น ได้ก่อให้เกิดความต้องการในการปรับโครงสร้างการศึกษาและโครงสร้างของโรงเรียน มีการนำเสนอความท้าทายใหม่ ๆ ไม่เพียงแต่จะช่วยปรับปรุงผลการศึกษาแต่ยังเพื่อให้บรรลุถึงการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของชุมชนใหม่ด้วย ในเวทีการเรียนรู้ครูเป็นตัวกลาง ที่แสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการและนำไปสู่การเป็นองค์ความรู้ เอกสารฉบับนี้แสดงให้เห็นถึง การมีส่วนร่วมของผู้นำด้านการศึกษาในกระบวนการศึกษาของครูนโยบายของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับประสิทธิผลของครู การปฏิบัติบางอย่างมีความสัมพันธ์กับนโยบาย ของผู้บริหารและได้รับการพิสูจน์ว่ามีผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพของครูผลการศึกษาแสดง ให้เห็นว่าโรงเรียนได้รับการเปลี่ยนเป็น

องค์กรการเรียนรู้ซึ่งจำเป็นต้องมีโครงสร้างที่ดี และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงความต้องการในปัจจุบันและในอนาคต ความเป็นผู้นำคือตัวกลางที่กระตุ้นแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ การสนับสนุน และคำแนะนำ ที่ถูกต้อง ทำให้เพิ่มศักยภาพสูงสุดของครูและการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีที่สุด ปัจจัยภาวะผู้นำ จึงมีอิทธิพลต่อการเพิ่มขีดความสามารถของครูมากที่สุด

เกิทชีอัส (Goetchius) (2018, p. 84) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กาลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

ยูไบดิลลาห์ (Ubaidillah, 2018, p. 85) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และกล้าที่จะเปลี่ยน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม มีความสำคัญต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 241 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 148 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 148 คน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	3	3	13	16	2	8	10
ขนาดกลาง	15	18	167	185	11	102	113
ขนาดใหญ่	1	3	37	40	2	23	25
รวม	19	24	217	241	15	133	148

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม โดยมีแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นเรื่อง ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีโดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) เพื่อวัดระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมืองานวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาวิธีการการสร้างเครื่องมือจากตำราวิชาการและหนังสือที่เกี่ยวข้อง พร้อมศึกษาตัวอย่างเครื่องมือที่ดีและเครื่องมือที่มีข้อจำกัด โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม

3.4.2 ศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักทฤษฎีได้ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักทฤษฎีที่นำเสนอประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.4.3 ดำเนินการร่างแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัยให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ และประสิทธิผลการปฏิบัติการของครูในสถานศึกษา 3 องค์ประกอบ

3.4.4 นำเครื่องมือหรือแบบสอบถาม เสนออาจารย์ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.5 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

3.4.6 นำเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ประจำหลักสูตร
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

2) ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ประจำหลักสูตร
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

3) ดร.พรสุข กลับส่ง ณ พัทลุง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำโกบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3.4.7 วิเคราะห์ความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ ที่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.4.8 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนบ้านเขาดินและโรงเรียนบ้านบางเหรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.4.9 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของ Cronbach และมีค่าความเชื่อมั่นที่ .70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน มีค่าตั้งแต่ 0.9890.990

3.4.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ทางราชการจากงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย พร้อมแนบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.5.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ

3.5.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามสถิติที่กำหนด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติดังนี้

3.6.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการแบ่งเป็น 5 ระดับ สามารถแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 66) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีการแบ่งเป็น 5 ระดับ สามารถแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 66) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถามศึกษากระบี่ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	**ขนาดของความสัมพันธ์ (แปลความหมาย)**
1	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
0.80 – 0.99	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก
0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
0.40 – 0.59	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
0.01 – 0.19	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6.5 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีการใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) หาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ IOC) ซึ่งมีสูตร (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 197) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum \mathbf{R}}{\mathbf{N}}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ประเด็นหลักของเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีสูตร (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 205) ดังนี้

$$\alpha = \frac{\mathbf{N}}{\mathbf{N}-1}\left\{1 - \frac{\sum \mathbf{s_i^2}}{\mathbf{s_t^2}}\right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

N แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลหาคะแนนค่าเฉลี่ย (Mean) จากสูตร (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 219) ดังนี้

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum fX$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับข้อมูลทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ส่งศรี ชมภูวงศ์ 2554, หน้า 226) จากสูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum f\left(X-\overline{X}\right)^2}{N}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum f\left(X-\overline{X}\right)^2$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนของข้อมูลแต่ละตัว

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Cortelation Coefficient)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy-(\sum x)(\sum y)}{[n\sum x^2-(\sum x^2)][n\sum y^2-(\sum y^2)]}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

x แทน ค่าของตัวแปรชุดที่ 1

y แทน ค่าของตัวแปรชุดที่ 1

3.7.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \ldots + b_kx_k$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน พยากรณ์ของตัวแปรตาม

a แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$b_1,b_2,\ldots,b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระ

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกันในแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
*	แทน	มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta,β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาตรฐาน

$S.E._{EST}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์จากสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2_{Change}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
$\hat{Y}$	แทน	ค่าพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_Y$	แทน	ค่าพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
x_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
x_2	แทน	การคิดสร้างสรรค์
x_3	แทน	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
x_4	แทน	การบริหารความเสี่ยง
x_5	แทน	การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
Y	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติการของครูในสถานศึกษา
y_1	แทน	การจัดการเรียนรู้
y_2	แทน	การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
y_3	แทน	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 148 ฉบับ ในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ			
ชาย		31	20.95
หญิง		117	79.05
	รวม	**148**	**100.00**
2. ตำแหน่ง			
ผู้บริหารสถานศึกษา		15	10.14
ครู		133	89.86
	รวม	**148**	**100.00**
3. วุฒิการศึกษา			
ปริญญาตรี		125	84.52
ปริญญาโท		21	14.70
ปริญญาเอก		2	1.35
	รวม	**148**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	98	66.42
ตั้งแต่ 10-20 ปี	27	18.20
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	23	15.54
รวม	**148**	**100.00**
5. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	10	6.75
ขนาดกลาง	113	76.39
ขนาดใหญ่	25	16.89
รวม	**148**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 และเป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 79.05 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.14 และครู จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 89.86 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 84.52 วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และวุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 66.42 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10–20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.54 และจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 76.39 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.89

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.39	0.62	มาก
ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.38	0.67	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.64	0.62	มากที่สุด
ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.35	0.74	มาก
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	4.45	0.69	มาก
รวม	**4.44**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X}$=4.64, S.D.=0.62) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ($\bar{X}$=4.45, S.D.=0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}$=4.35, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์	4.36	0.65	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายชัดเจน	4.38	0.72	มาก
3. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่	4.30	0.64	มาก
4. ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.40	0.69	มาก
5. ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน	4.44	0.69	มาก
6. ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.45	0.66	มาก
รวม	**4.39**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.39, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$=4.45, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่ ($\bar{X}$=4.30, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ด้านการคิดสร้างสรรค์

	ด้านการคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร	4.28	0.70	มาก
2.	ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	4.36	0.72	มาก
3.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	4.38	0.723	มาก
4.	ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า	4.46	0.66	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ	4.41	0.73	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.38	0.72	มาก
	รวม	**4.38**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.38, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ($\bar{X}$=4.46, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ($\bar{X}$=4.28, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน	4.70	0.59	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน	4.61	0.66	มากที่ด
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.56	0.73	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.66	0.60	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	4.64	0.68	มากที่สุด
	รวม	**4.64**	**0.62**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.64, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.70, S.D.=0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.66, S.D.=0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}$=4.56, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ด้านการบริหารความเสี่ยง

	ด้านการบริหารความเสี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ	4.32	0.75	มาก
2.	ผู้บริหารตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว	4.28	0.94	มาก
3.	ผู้บริหารกล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่	4.27	0.82	มาก
4.	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง	4.36	0.88	มาก
5.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	4.46	0.85	มาก
6.	ผู้บริหารมีความสามารถทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงาน	4.42	0.73	มาก
	รวม	**4.35**	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.35, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ($\bar{X}$=4.46, S.D.=0.85) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X}$=4.42, S.D. =0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารกล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ ($\bar{X}$=4.27, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	4.47	0.69	มาก
2.	ผู้บริหารสนองความต้องการของบุคลากร	4.41	0.73	มาก
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์	4.53	0.62	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.43	0.82	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	4.42	0.82	มาก
	รวม	**4.45**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.45, S.D.=0.689) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X}$=4.53, S.D.=0.622) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ($\bar{X}$=4.47, S.D. =0.694) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสนองความต้องการของบุคลากร ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.728)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8-4.11

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.63	0.45	มากที่สุด
2.	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.60	0.52	มากที่สุด
3.	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.59	0.51	มากที่สุด
รวม		**4.61**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.61, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.63, S.D.=0.45) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.60, S.D.=0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X}$=4.59, S.D.=0.51)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ด้านการจัดการเรียนรู้

	ด้านการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ครูจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	4.63	0.49	มากที่สุด
2.	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.60	0.54	มากที่สุด
3.	ครูอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สร้างหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.66	0.53	มากที่สุด
4.	ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.65	0.48	มากที่สุด
5.	ครูศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้	4.62	0.54	มากที่สุด
6.	ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.65	0.48	มากที่สุด
7.	ครูอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.62	0.54	มากที่สุด
	รวม	**4.63**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.63, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.66, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$=4.65, S.D.=0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$=4.60, S.D.=0.54)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน	4.65	0.53	มากที่สุด
2.	ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.59	0.55	มากที่สุด
3.	ครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	4.62	0.59	มากที่สุด
4.	ครูร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	4.55	0.55	มากที่สุด
	รวม	**4.60**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.60, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน ($\bar{X}$=4.65, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ($\bar{X}$=4.62, S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.55, S.D.=.55)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ครูพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.59	0.55	มากที่สุด
2.	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.57	0.55	มากที่สุด
3.	ครูนำความรู้ ความสามารถ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.62	0.59	มากที่สุด
	รวม	**4.59**	**.512**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.59, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูนำความรู้ ความสามารถ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.62, S.D.=0.59) รองลงมา คือ ครูพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X}$=4.59, S.D.=0.546) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X}$=4.57, S.D.=0.59)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตัวแปร	y_1	y_2	y_3	Y
x_1	.669***	.658***	.618***	.686***
x_2	.698***	.722***	.695***	.740***
x_3	.686***	.608***	.693***	.696***
x_4	.697***	.761***	.723***	.759***
x_5	.657***	.662***	.669***	.694***
X	.726***	.733***	.725***	.764***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y) อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .764) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับระดับสูง (r = .618- r = .761) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_4) กับด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (y_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .761) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_4) กับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .723) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) กับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .618) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.13-4.14

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	$S.E._{EST}$	F	Sig
X_1, X_2, X_3, X_4, X_5	.790	.624	.611	.285	47.084	.000

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R = .790) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2 = .624) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_3) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 62.4 (R^2 = .624) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติโดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.252	.191		11.806***	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	-.092	.100	-.125	-.920	.359
ด้านการคิดสร้างสรรค์	.208	.100	.303	2.071*	.040
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	.212	.071	.289	3.005**	.003
ด้านการบริหารความเสี่ยง	.373	.091	.608	4.105***	.000
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	-.169	.096	-.254	-1.756	.081
$R = .790$, $R^2 = .624$, Adjusted $R^2 = .611$, $S.E._{EST} = .285$, $F = 47.084$					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (x_2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (x_3) ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_4) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (x_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 62.4 โดยผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.252 + .373(x_4) + .212(x_3) + .208(x_2) - .092(x_1) - .169(x_5)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = + .608(x_4) + .303(x_2) + .289(x_3) - .125(x_1) - .254(x_5)$$

2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.15-4.16

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	$S.E._{EST}$	F	Sig
X_3, x_4	.778	.605	.600	.289	111.060	.000

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_4) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (x_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 60.5 (R^2 = .605) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนที่ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ได้ดีที่สุด

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.226	.179		12.433***	.000
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม(x_3)	.200	.061	.272	3.300***	.001
ด้านการบริหารความเสี่ยง(x_4)	.336	.051	.548	6.636***	.000
R = .778, R^2 = .605, Adjusted R^2 = .600, $S.E._{EST}$ = .289, F = 111.060					

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (x_3) และด้านการบริหารความเสี่ยง (x_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 60.5 (R^2 = .605) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.226 + .336\ (x_4) + .200\ (x_3)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .548\ (x_4) + .272\ (x_3)$$

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 241 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 148 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.990 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายชัดเจน ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์ และผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่ ตามลำดับ

2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ตามลำดับ และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารตามลำดับ

3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามลำดับ

4) ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ผู้บริหารมีความสามารถทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุ

ความเสี่ยง ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว และผู้บริหารกล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ ตามลำดับ

5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม และผู้บริหารสนองความต้องการของบุคลากร ตามลำดับ

5.1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านที่การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ครูอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ครูจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร และครูศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ และครูอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน ครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ และครูร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาตามลำดับ

3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ครูนำความรู้ ความสามารถ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y) อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .764$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = .618 - r = .761) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_4) กับด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (y_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .761) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมาคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_4) กับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .723) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_1) กับด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .618) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง(x_4) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (x_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 60.5 (R^2 = .605) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้คะแนนดิบ $\hat{Y}$ = 2.226 + .336(x_4) + .200(x_3) และสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_Y$ = .548(x_4) + .272(x_3)

5.2 อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยนำผลจากการศึกษาค้นคว้ามาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา บุญเทียม (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ-มหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

5.2.2 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านที่การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทำให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา สักเข็มหาร (2563) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสานักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานตามระบบการจัดการเรียนรู้

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y) อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .764) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_4) กับด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (y_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = .761) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถศึกษาบึงกาฬ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 4) ศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.4 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง (x_4) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (x_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 60.5 (R^2 = .605) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้คะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.226 + .336(x_4) + .200(x_3)$ และสมการ

พยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_Y = .548(x_4) + .272(x_3)$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถศึกษาบึงกาฬ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 4) ศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ร้อยละ 53.40 ($R^2 = .534$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์

นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2) ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3) ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1.1 หนังสือทั่วไป

กุลชลี จงเจริญ. (2562). *หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาส์น.

ยุวธิดา ชาปัญญา. (2561). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: กระทรวงศึกษาธิการ

1.2 วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กองแก้ว เมทา. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำหนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดพิจิตร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

คณิศร ผู้มีทรัพย์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จุมพล อินทรศร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครกับการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อดิจิทัลที่เป็นสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ซานีรา สุมาลี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* . การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ฐิตินันท์ นันทศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดลยา พนิกรณ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3*. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบิหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธนัญชนก แสนจันทร์. (2563). *แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธมนวรรณ จันทร์สวย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. ค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2564). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาจังหวัดพะเยา.* การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

นฐพร มิ่งขวัญ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีนิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บัณฑิต ลักษณะภาวรรณ. (2562). *ภาวะผู้นำพลังร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เบญจมาศ ขวาไทย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ปริฉัตร นวนทอง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.

ปรีชา ออกกิจวัตร. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬภูเก็ต.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรทิพา สีหาคุณ. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

เพ็ญนภา แสงแก้ว. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ภัทนิดา จันทนุกูล. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาคิน เกษณา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภาวินี ตันเล่ง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภูริชญา เผือกพรหม. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มลฤดี นิลทัพ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ยินดี ฮานาฟี. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.

รัชต์สุพล วิเศษศรี. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัชนิดา การีรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรวุฒิ ศิริอ่อน. (2565). *แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1*. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรัชยา ลาบบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริพรพรรณ์ สียวง. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

โศรยา คงตุก. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สราวุธ ไปใหม่. (2565). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุธิกานต์ บริเอก, (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุธิดา สอนสืบ. (2565*). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมพงษ์ เชือกพรม. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อมรา พิมพ์สวัสดิ์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อรุณี สุวรรณศร. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อานนท์ แสนภูวา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาริยา เจ๊ะยะหลี. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

1.3 วารสาร

ธัญญวรรณ บุญมณี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 365-378.

ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *Journal of MCU Ubon Review*, *6*(1), 207-222.

พิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์ และสุชาดา บุบผา. (2565). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี. *Journal of MCU Ubon Review*, *7*(2), 2197-2210.

วิชุดา บุญเทียม. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารมจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, *8*(1), 173-189.

วินัย คำวิเศษ. (2561). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, *1*(1), 102-107.

สาคร น้อมระวี. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *9*(1), 20-33.

สุพรรษา แก้วสีหมอก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *7*(8), 419-433.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *7*(5), 183-198.

2. ภาษาอังกฤษ

Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management, 1*, 103-106.

Ailin, M. and P. Lindgren. (2008). *Innovation Leadership in Danish SMEs. In Management of Innovation and Technology*, ICMIT 2008. 4th IEEE International Conference, 21-24,98-103, September.

Alsharija, M., & Watters, J.J. (2012). Innovative Leadership by School Principles: Embedding Information Communication and Technology in Kuwaiti Schools. *Journal of International Education Research, 8*(4), 425-434.

Ashiqur, R. (2016). Organization Strategies & Innovative Leadership Management. *International Journal of Business and Management, 11*(10): 206-223.

Bennis, W., & Nanus, B. (1984). *Leaders: The Strategies for Taking Change*. New York: Harper and Row.

Boles, H. W., & Davenport, J. A. (1975). *Introduction to Educational Leadership*. New York: Harper and Row.

Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly, 21*, 339-349.

Dubrin, A. J. (1993). *Management and Organization. Cincinnati*, Ohio: South–Western

Emmanoull, K., Osia, A. & Paraskevi, I. L. (2014). The impact of leadership on teacher' effectiveness. *The International Journal of Humanities and Social Science, 4*(7), 34-39.

George, (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research Agenda. *Journal of Management Studies, 49*(4), 661-683.

Hazaz, A. A., Kenny, T. G. C., & Abdulaziz, A. M. (2016). Revisiting Innovation Leadership. *Open Journal of Leadership, 5*, 31–38.

Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G.. (1991). *Education Administration: Theory Research -Practice*. Singapore: McGraw - Hill.

Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. International Conference on Leadership. *Technology and Innovation Management, 41*, 1-14.

Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 9 (7), 1288-1299.

Weiss, D. S., & Legrand, C. P. (2011). *Innovation Intelligence: The Art and Practice of Leading Sustainable Innovation in Your Organization*. Ontario: John Wiley and Sons.

Yukl, G. (2007). *Leadership in Organizations*. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS IN AMPHOE KHAOPHANOM UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)" โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

-ทราบ และยินดี เป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

๙ กุมภาพันธ์ 2567

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สันติ อุนจะนำ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS IN AMPHOE KHAOPHANOM UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)" โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.พรสุข กลับส่ง ณ พัทลุง

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS IN AMPHOE KHAOPHANOM UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)" โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

-ทราบ
- ยินดีเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

12 กพ. 67

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาดิน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS IN AMPHOE KHAOPHANOM UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)” โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางเหรียง

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS IN AMPHOE KHAOPHANOM UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)” โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS IN AMPHOE KHAOPHANOM UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)" โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

.....

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

3. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จลงได้ดีก็เพราะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครู

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10-20 ปี

☐ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก (มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)

☐ ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121-719 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน)

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามเกณฑ์ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์					
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายชัดเจน					
3	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่					
4	ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน					
6	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
ด้านการคิดสร้างสรรค์						
7	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร					
8	ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย					
9	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์					
10	ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ					
12	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน					
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
16	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
18	ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ					
19	ผู้บริหารตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว					
20	ผู้บริหารกล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่					
21	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง					
22	ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย					
23	ผู้บริหารมีความสามารถทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม						
24	ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
25	ผู้บริหารสนองความต้องการของบุคลากร					
26	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์					
27	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม					

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามเกณฑ์ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดการเรียนรู้						
1	ครูจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร					
2	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	ครูอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
4	ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
5	ครูศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้					
6	ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน					
7	ครูอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้						
8	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน					
9	ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
10	ครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน					
11	ครูร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ						
12	ครูพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
13	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
14	ครูนำความรู้ ความสามารถ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

ภาคผนวก จ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ
(IOC : Index of item objective congruence)

แบบตรวจสอบความสอดคล้อง
คุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC : Index of item objective congruence)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์
0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์
-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน มีดังนี้

ค่า IOC มีคำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นใช้ได้

ค่า IOC มีคำนวณได้ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ตำแหน่ง ☐ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ 2. ครู	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	วุฒิการศึกษา ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท ☐ 3. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์การทำงาน ☐ 1. ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 2. ตั้งแต่10 – 20 ปี ☐ 3. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ขนาดของโรงเรียน ☐ 1. ขนาดเล็ก ☐ 2. ขนาดกลาง ☐ 3. ขนาดใหญ่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง							
1	ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการคิดสร้างสรรค์							
7	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
11	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม							
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการบริหารความเสี่ยง							
18	ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารกล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
23	ผู้บริหารมีความสามารถทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม							
24	ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสนองความต้องการของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านการจัดการเรียนรู้							
1	ครูจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ครูอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ครูศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7	ครูอบรมและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้							
8	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9	ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10	ครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
11	ครูร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ							
12	ครูพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
13	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
14	ครูนำความรู้ ความสามารถ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ฉ
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบผลค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมากว่า 0.7 แบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.990	.990	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	181.70	762.907	.903	.989
Item_2	181.63	759.413	.913	.989
Item_3	181.70	763.390	.893	.989
Item_4	181.63	760.447	.933	.989
Item_5	181.57	760.047	.924	.989
Item_6	181.57	760.254	.920	.989
Item_7	181.67	762.437	.901	.989
Item_8	181.67	759.264	.926	.989

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_9	181.63	758.447	.933	.989
Item_10	181.53	762.051	.918	.989
Item_11	181.57	760.323	.918	.989
Item_12	181.60	759.766	.938	.989
Item_13	181.30	763.666	.878	.990
Item_14	181.37	760.999	.888	.989
Item_15	181.37	761.413	.880	.990
Item_16	181.33	764.644	.853	.990
Item_17	181.33	760.713	.896	.989
Item_18	181.67	762.920	.815	.990
Item_19	181.73	754.133	.876	.990
Item_20	181.70	756.493	.917	.989
Item_21	181.63	753.344	.925	.989
Item_22	181.53	753.361	.939	.989
Item_23	181.60	758.455	.924	.989
Item_24	181.57	760.116	.923	.989
Item_25	181.60	758.041	.933	.989
Item_26	181.47	763.913	.869	.990
Item_27	181.57	756.668	.916	.989
Item_28	181.60	757.352	.909	.989
Item_29	181.33	787.402	.644	.990
Item_30	181.30	782.769	.723	.990
Item_31	181.27	782.685	.736	.990
Item_32	181.27	791.444	.515	.990
Item_33	181.30	785.528	.635	.990
Item_34	181.27	786.823	.685	.990
Item_35	181.23	786.047	.729	.990
Item_36	181.27	782.202	.752	.990

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_37	181.33	783.264	.701	.990
Item_38	181.27	785.513	.644	.990
Item_39	181.37	783.964	.675	.990
Item_40	181.33	783.678	.688	.990
Item_41	181.23	785.840	.737	.990
Item_42	181.30	780.493	.720	.990

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : **ว่าที่ร้อยตรีเกียรติศักดิ์ พ่วงคง**
วัน เดือน ปีเกิด : 5 มกราคม 2537
ชาติภูมิ : นครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 95/7 หมู่ที่ 1 ตำบลพรุดินนา ตำบลคลองท่อม จังหวัดกระบี่ 81120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2561 : ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2567 : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2561 : ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านห้วยน้ำแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
พ.ศ. 2563 : ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนบ้านห้วยน้ำแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
ปัจจุบัน : ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนบ้านห้วยน้ำแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่