ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ชนกชนม์ ชนะสงคราม

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ชนกชนม์ ชนะสงคราม

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INNOVATOR OF THE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHATTHALUNG

CHANOKCHON CHANASONGKRAM

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

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง**
ชื่อนักศึกษา	:	**ชนกชนม์ ชนะสงคราม**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

กรรมการ .....

(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....

(รศ.ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Innovative Leadership of School Administrators Affecting Innovator of the Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung
Student's Name	:	Chanokchon Chanasongkram
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Asst. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot
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 .....P. S. Saathon.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....Pk. Wutthichai.....

(Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr)

Member (Advisor) .....Tippamas Sawetworchot.....

(Asst. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

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

(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Member .....Santi.....

(Dr.Santi Aunjanum)

Member .....

(Assoc. Prof. Dr.Nopparat Chairueang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
ชื่อนักศึกษา	:	**ชนกชนม์ ชนะสงคราม**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ และด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2. ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการตั้งคำถาม สำหรับด้านการคิดเชื่อมโยง และด้านการสังเกต มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านการทดลอง และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อวามเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทำนายความเป็นนวัตกรของครูได้ร้อยละ 49.2 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.000 + .403(X_4) + .155(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .522(X_4) + .205(X_2)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ความเป็นนวัตกร

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Innovative Leadership of School Administrators Affecting Innovator of the Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung**
Student 's Name	:	**Chanokchon Chanasongkram**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Asst.Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot**
Co-Advisor	:	**Dr.Supattara Pusitrattanavalee**

The purposes of this research were to 1) study the level of innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung, 2) study the level of innovator of the teachers under the secondary educational service area office Phatthalung, 3) study the relations between the innovative leadership of school administrators and the innovator of the teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung and 4) study the innovative leadership of school administrators affecting Innovator of the teachers under the secondary educational service area office Phatthalung. The sample group consisted of 269 teachers in the secondary educational schools, academic year 2023. The instrument used of this research is the questionnaire. The statistical methods used in this research were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results followed that :

1. The overall aspect of innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung was rated at a high level of performance. Arranged from highest to lowest mean, having an innovative vision, creating an innovative organizational atmosphere, risk management, respectively, and creative thinking and teamwork and participation has the same mean.

2. The overall aspect of innovator of the teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung was rated at a high level of performance, arranged from highest to lowest average, cooperation networks, asking questions. The associative thinking and observation had the same mean values, experiment and creativity, respectively.

3. The overall aspect of the relation between innovative leadership of school administrators and innovator of the teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung indicated a quite high level with statistical significance at the .01 level.

4. The two aspects of innovative leadership of school administrators affecting Innovator of the teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung are risk management affecting Innovator of the teachers with statistical significance at the .001 level and the creative thinking affecting Innovator of the teachers with statistical significance at the .01 level. These could be predicted 49.2 % the innovator of the teachers. These could be formed as the regression equations of unstandardized score and standardized score as follows;

The Regression Equation of Unstandardized Score:

$\hat{Y}$ = 2.000 + .403(X_4) + .155(X_2)

The Regression Equation of Standardized Score:

$\hat{Z}$ = .522(X_4) + .205(X_2)

Keywords : Innovative Leadership, Innovator

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ในการให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงของคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตรวรโชติ อาจารยที่ปรึกษา และดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่อง ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์เล่มนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนสตรีพัทลุง และคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่ได้อำนวยความสะดวก และให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัย ผู้ซึ่งวางรากฐานการศึกษาที่ดีทั้งยังให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทีแด่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทั้งหลาย

ชนกชนม์ ชนะสงคราม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฑ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 5

1.3 คำถามการวิจัย 5

1.4 สมมติฐานการวิจัย 5

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 6

1.6 ขอบเขตการวิจัย 6

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **11**

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 11

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเป็นนวัตกร 40

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 64

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 67

3 วิธีดำเนินการวิจัย **74**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 74

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง 74

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 77

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	79
	3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	81
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**84**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	84
	4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**107**
	5.1 สรุปผล	107
	5.2 อภิปรายผล	112
	5.3 ข้อเสนอแนะ	124
บรรณานุกรม		**125**
ภาคผนวก		**135**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	136
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	138
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	142
	ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย	145
	ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	155
ประวัติผู้วิจัย		**169**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	22
2.2	การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	34
2.3	สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร.....	51
2.4	การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรของครู.....	61
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	75
3.2	สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแต่ละโรงเรียน.....	75
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน.....	85
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวม..	87
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม.....	88
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการคิดสร้างสรรค์.....	90
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม.....	92
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการบริหารความเสี่ยง.....	93
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม.....	94
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	96
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการคิดเชื่อมโยง.....	97
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสังเกต.....	98
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการตั้งคำถาม.....	99
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการทดลอง.....	100
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสร้างเครือข่าย.....	101
4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.....	102
4.16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) ในภาพรวม ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.....	103
4.17	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.....	104
4.18	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.....	105
4.19	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนาย ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.....	106

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2.1	โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	24
2.2	โมเดลแสดงองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร	55

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านเศรษฐกิจและสังคม สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยได้มีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรม และมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศ ไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ (กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 5) อย่างไรก็ตามมิติสำคัญของนวัตกรรมจะต้องเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับว่า มีความใหม่โดยพิจารณาจากการที่เป็นสิ่งใหม่โดยแท้หรือเป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจแสดงได้ในลักษณะของผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ ทั้งยังเป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ หรือสามารถทำให้เกิดมูลค่าที่เพิ่มขึ้นได้ โดยนวัตกรรมจะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐาน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2566, หน้า 8) นอกจากนี้เทคโนโลยียังเป็นสิ่งที่ถูกนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่ง ในการช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของประเทศประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันผู้คนได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการใช้เทคโนโลยีในการสร้างเป็นผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ทำให้เกิดการพัฒนาต่อยอดกลายเป็นนวัตกรรมได้ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2561, หน้า 7)

ทั้งนี้ในการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจ รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านนวัตกรรม และนำพาให้ประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมได้นั้น สิ่งที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน (รติมา คชนันทน์, 2554, หน้า 5) เพราะการศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากความสามารถและศักยภาพในการผลิตของประเทศ ขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติ ดังนั้น การที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างดีนั้น จึงมีความจำเป็นต้องนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ทั้งนี้ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ด้วยเหตุนี้การศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้น ในยุค 4.0 จะเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างนวัตกรรมได้ เพื่อต้องการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและสร้างนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 16)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ ในการช่วยขับเคลื่อนการศึกษาให้พัฒนาไปตามแนวทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งเน้นในเรื่อง “นวัตกรรม” ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่สามารถทำงานโดยนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย หรือใช้ในการแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์กร (เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 58) เรียกพฤติกรรมเช่นนี้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรืออธิบายอีกนัยหนึ่งได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีบุคลิกภาพ บทบาท สมรรถนะ และความสามารถในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่แตกต่างจากเดิม มีความสลับซับซ้อน สามารถดำเนินการโดยใช้แนวทางใหม่ ๆ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณภาพโดยใช้สัมพันธภาพที่ดี มีความเชื่อใจหรือไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร เพื่อเป็นการผลักดันให้บุคลากรสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ โดยวิธีการสร้างนวัตกรรม (กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 6)

การบริหารงานของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ ช่วยผลักดันให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่เป็นสิ่งแปลกใหม่ มีคุณค่ามีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์การกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในด้านการแข่งขัน และในด้านคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้า และการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้ (กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 7) สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 93) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและแปลกใหม่สำหรับการมุ่งสร้างหรือใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และงานวิจัยของณัฏฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รู้แผน (2565, หน้า 356) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน เน้นการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ผู้ที่มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมหรือเป็นนวัตกรนั้น คือ ผู้ที่สามารถสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ หรือเปลี่ยนแปลงแนวคิดเดิมอย่างสร้างสรรค์ เป็นกลุ่มคนที่มักจะสร้างสิ่งใหม่อยู่เสมอทั้งในรูปแบบของแนวคิด กระบวนการ หรือผลิตภัณฑ์ บุคคลเหล่านี้จะมีสิ่งที่เรียกว่าความฉลาดในการสร้างสรรค์ ซึ่งจะแตกต่างจากความฉลาดประเภทอื่น ๆ เพราะเป็นความฉลาดที่มากกว่าทักษะการจดจำรับรู้

หรือเป็นผู้ถนัดใช้สมองซีกขวา แต่นวัตกรจะสามารถเชื่อมโยงสมองซีกซ้าย และสมองซีกขวาให้สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยผ่านทักษะที่จำเป็นในการสร้างแนวคิดใหม่ สามารถตั้งคำถามเพื่อหาปัญหาที่แท้จริง มีแรงบันดาลใจในตนเองสูง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มุ่งมั่น มีความอดทนช่างสังเกต มีความรอบรู้หลากหลาย ทั้งจากประสบการณ์ของตนเอง และจากการเรียนรู้จากบุคคลอื่นแล้วนำความรู้มาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างสรรค์กระบวนการแก้ปัญหา หรือคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Dyer et al., 2009, online) กล่าวโดยสรุปคือนวัตกรเป็นสมรรถนะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถสร้างผลผลิตใหม่หรือประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในระดับองค์กรและในระดับประเทศ ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่ผลักดันประเทศไทย 4.0 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทหน้าที่ในการเตรียมเยาวชน ให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนานวัตกรรมหรือเป็นนักประดิษฐ์ เพื่อต่อยอดสู่การเป็นนวัตกร ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาเพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกร และสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศจึงเป็นเรื่องท้าทายอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับระบบให้สอดคล้องกับแนวทางขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย ซึ่งจะต้องเน้นผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษา ในการนี้จุดเริ่มต้นในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะนวัตกรก็คือโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (โกศล ภูศรี, 2564, หน้า 7) อย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดเชิงนวัตกรรม และต่อยอดสู่การเป็นนวัตกรได้นั้น บุคคลที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้ก็คือ “ครู” ดังนั้น ความเป็นนวัตกรของครู จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อคุณภาพการศึกษา (โกศล ภูศรี, 2564, หน้า 4) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก หงษาวดี และเพ็ญวรา ชูประวัติ (2565, หน้า 250) ที่พบว่า ครูที่เป็นนวัตกรคือ ครูผู้ริเริ่ม ประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์ และสนับสนุนผู้เรียน มีเทคนิคการสอน วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือการจัดการเรียนการสอน กระบวนการ หรือผลงานที่เป็นนวัตกรรม คุณลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ครูนวัตกรใช้สำหรับการปฏิบัติงานในโรงเรียน และส่งมอบไปยังระบบการจัดการศึกษา ซึ่งมีประโยชน์มีคุณค่า และเหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกรเพื่อสร้างนวัตกรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงได้จัดทำนโยบายของสำนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคลองกับนโยบาย แผนในระดับต่าง ๆ ซึ่งในด้านการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ คือ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีพันธกิจ คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล มีประเด็นกลยุทธ์ คือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัย

ทุกรูปแบบ สร้างโอกาส และความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม มีจุดเน้นด้านผู้บริหาร คือ ผู้บริหารบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรม หรือรูปแบบในการบริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายประเทศไทย 4.0 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 2 กล่าวถึง การผลิต และพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายที่สำคัญคือ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็น และมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 100) รวมทั้งสอดคล้องกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่ได้เดินหน้าพัฒนานวัตกรรมให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในช่วงปี 2566-2570 ออกมา ซึ่งมุ่งผลักดันให้ไทยเข้าสู่การเป็นประเทศแห่งนวัตกรรม (Innovation Nation) โดยนวัตกรและงานแห่งอนาคต เป็นหนึ่งในการพัฒนาเพื่อยกระดับความสามารถด้านนวัตกรรมสำหรับการแข่งขันในเวทีโลก และการสร้างแรงบันดาลใจทางนวัตกรรมในระดับเยาวชน ในการเพิ่มโอกาสในการสร้าง และการเข้าถึงนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างทั่วถึงการสร้างการรับรู้ด้านนวัตกรรม สร้างความตื่นตัวด้านนวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในประชาสังคม อันจะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมได้ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562)

ด้วยสาเหตุและข้อมูลที่อ้างอิงดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ครูมีความเป็นนวัตกร นั่นคือสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น และนำนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น แล้วพัฒนาต่อยอดให้ผู้เรียนสามารถคิดเชิงนวัตกรรมได้ต่อไป โดยการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะนวัตกร ให้กับผู้เรียนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ ครู ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู การวิจัยครั้งนี้มุ่งหวังเพื่อขยายการศึกษาค้นคว้าในเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบพิจารณาการบริหาร อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงสู่การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง อยู่ในระดับใด

1.3.2 ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง อยู่ในระดับใด

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เป็นไปในทิศทางใด

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้าง ที่เป็นตัวทำนายความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

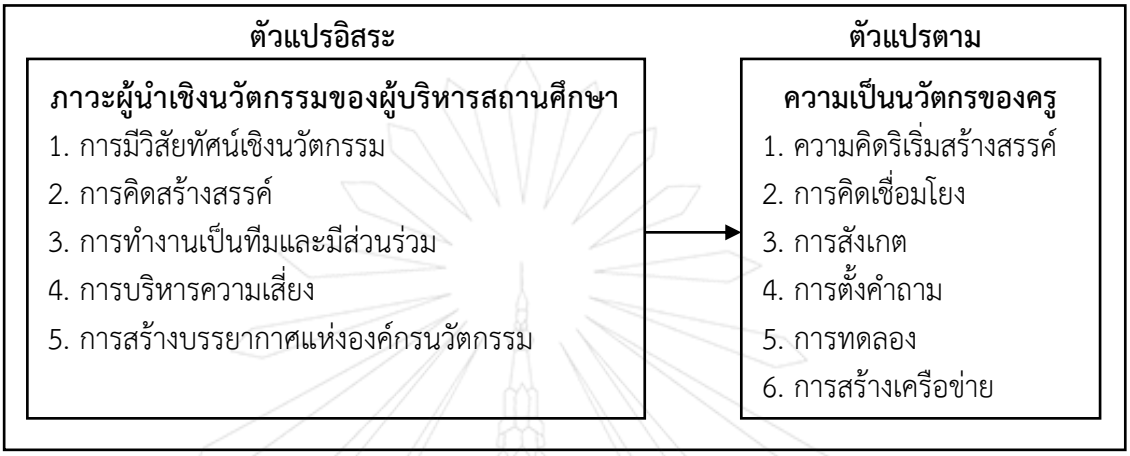
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2) การคิดสร้างสรรค์
3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4) การบริหารความเสี่ยง
5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ตัวแปรตาม คือ ความเป็นนวัตกรของครู ประกอบด้วย

1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2) การคิดเชื่อมโยง
3) การสังเกต
4) การตั้งคำถาม
5) การทดลอง
6) การสร้างเครือข่าย

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 903 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 269 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นกำหนดสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียนโดยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแต่ละโรงเรียน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำแนวคิด หรือวิธีการใหม่มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของตนเองและบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพต่อสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางภาพอนาคต และเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร บริบท ความต้องการ และค่านิยม รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ทั้งยังเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ มอบหมายงานให้บุคลากร มีความเป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้น สร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จตามภาพอนาคตที่วางไว้ มีการประชุม สร้างความเข้าใจสื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาทบทวนการดำเนินงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารและสร้างการรับรู้ให้บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ

การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดได้แปลกใหม่ สามารถคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงแบบแผนการทำงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์ สามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่สุด และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีการเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้นนวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ให้อิสระแก่บุคลากรตัดสินใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการกำกับ ติดตามการพัฒนางานของบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ทั้งยังกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่ โดยทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความโปร่งใสยุติธรรม มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างทีมงาน และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กรและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการสร้างความไว้วางใจ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรและผู้บริหาร และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการติดต่อสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานคำนึงถึงความพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ มีการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน มีการให้กำลังใจ และข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงานเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการวางแผน ในการวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน และพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงแต่และประเภท ทั้งยังหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง สุดท้ายมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอนตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นคุณค่าความสำคัญ

มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

ความเป็นนวัตกรของครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าเสี่ยง สามารถริเริ่ม ประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์ และสนับสนุนให้เกิดเทคนิค วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ และนำสิ่งเหล่านั้นมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างสรรค์กระบวนการในการแก้ปัญหาหรือการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดนอกกรอบ ซึ่งมีความแปลกใหม่ โดยสามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และถูกต้อง มีการเปิดกว้างทางความคิด และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนความคิดนั้น มีการเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

การคิดเชื่อมโยง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์ โดยเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ รวมถึงประสบการณ์ของตนเอง หรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสามารถนำความรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงมาประยุกต์ใช้ได้

การสังเกต หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีจุดประสงค์ที่จะหาข้อมูลซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ หรือเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป ชอบพิเคราะห์ พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ

การตั้งคำถาม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ แนวคิดที่สร้างสรรค์ ความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ

การทดลอง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการทดสอบหรือทดลองเพื่อค้นคว้า หาคำตอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถออกแบบการทดลอง ปฏิบัติการทดลองอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และสรุปผลการทดลองอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน ทำให้เกิดทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสร้าง ปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมให้ดีขึ้นได้

การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวและการใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ในทางบวก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็น และไว้วางใจกัน สามารถสื่อสาร สร้างเครือข่าย และความร่วมมือ และเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความเหมาะสม กับสภาพบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.8.2 ความเป็นนวัตกรของครูที่เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบความเป็นนวัตกรของครูที่มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครู

1.8.3 ผู้บริหารทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเป็นนวัตกร
- 2.2.1 ความหมายของความเป็นนวัตกร
- 2.2.2 คุณลักษณะของความเป็นนวัตกร
- 2.2.3 องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้มากมายซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

โบวี (Bovee, 1993, p. 468) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้สมาชิกในองค์กรทำงาน หรือปฏิบัติตามเป้าหมาย 2) การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 3) การส่งอิทธิพลต่อการขับเคลื่อน หรือความเปลี่ยนแปลงขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

เซอร์กีโอเวนนิ (Sergiovanni, 2001, p. 58) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการเกลี้ยกล่อมและการจูงใจของผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งเสริมเป้าหมายของผู้นำหรือเป้าหมายร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

ยุค (Yulk, 2006, p. 6) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพล และการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลผู้ที่มีอำนาจอยู่เหนือบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อชี้แนะ วางโครงสร้างงาน ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในองค์กร

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งดลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยอิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชี้นำ กระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เป็นผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อถือ และปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการชี้นำบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม เป็นผู้ผลักดันให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลนั้นเรียกว่า ผู้นำ หรือ leader ส่วนบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติตามการชี้นำนั้นเรียกว่า ผู้ตาม หรือ follower นั่นเอง

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2562, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ มิใช่บุคคล ถึงแม้ว่าจะขึ้นอยู่กับความชอบธรรมในการใช้อำนาจของตัวผู้นำ ซึ่งเป็นศูนย์กลาง และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการ ภาวะผู้นำ และผู้ตามเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ขาดไม่ได้ หากไม่มีผู้ตามจะมีผู้นำไม่ได้ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่มเพื่อการกำหนดเป้าหมาย และการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการ เพื่อกระตุ้น โน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจของผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 277) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ช่วยประสานให้บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกัน และช่วยทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร

2. ทำให้การปฏิบัติภารกิจขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการทำงานขององค์กรด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้

3. ทำให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม โดยการอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ และปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีการสื่อสารที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เสวียน เจนเขว้า และคณะ (2564 หน้า 37) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ในการทำงานหรือทำกิจกรรมของกลุ่ม หรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่กลุ่มหรือองค์กรตั้งไว้ จำเป็นต้องมีผู้ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ โดยอาศัยผู้นำหรือผู้บริหารของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ที่มีภาวะผู้นำ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เช่น ช่วยให้บุคลากรของกลุ่มหรือองค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรให้สามารถดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในกลุ่มหรือองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง รวมถึงช่วยให้สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรสามารถบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคลได้ อาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากองค์กรหรือสมาชิก มีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายองค์กรหรือหน่วยงาน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก การที่จะทำงานให้สำเร็จหรือล้มเหลวก็อยู่ที่ตัวผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดและแสดงออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ เช่น วงการศึกษาก็ให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำว่ามีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ไร้อุปสรรค ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีคุณภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ กล่าวคือ เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในการกำหนดทิศทางขององค์กร และทำให้บุคลากรในองค์กรดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล อีกทั้งยังสร้างการเปลี่ยนแปลง และมุ่งพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้เข้าถึง และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กร โดยการนำกระบวนการ การคิด

สร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กร สร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงาน หรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ แก่องค์กร รวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้างความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรม มีความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษา

พสุ เข็มทองคำดี (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่เพิ่มมูลค่าขององค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

ปุณณัฐฐา มาเชค (2564, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจให้ผู้ตามซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและไว้วางใจในทุก ๆ สถานการณ์ในการพัฒนาทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา โดยใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนากระบวนการผลิตหรือการบริการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครู มีการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนด้วยแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์กร หรือใช้แก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์กร สามารถโน้มน้าวจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการปรับปรุงหรือพัฒนา

งาน ทำให้เกิดสิ่งใหม่จากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ จนทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ธันยากร ศรีสุข และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้เข้าถึง และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กร โดยการนำกระบวนการการคิดสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอดเพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กรสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงาน หรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ แก่องค์กร รวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้างความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ และคณะ (2565, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ ในการนำพาองค์กรด้วยวิธีการคิด การทำงาน หรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ และแสวงหาเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนา เพื่อนำองค์กรไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

รัตนภรณ์ กัญญาคำ และคณะ (2565, หน้า 536) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำ ที่ใช้คุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ วิธีการการกระทำที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน ภายใต้สภาวการณ์ที่ไม่แน่นอน รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 131) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจให้ผู้ใต้บังกับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จนเป็นที่ยอมรับ โดยใช้กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือได้สิ่งใหม่ ๆ

อาร์ฮาบี (Alharbi, 2021, pp. 215-216) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การโน้มน้าวผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หมวดหมู่ต่าง ๆ ได้แก่ การแลกเปลี่ยน การ

เปลี่ยนแปลง การมอบหมาย การมีส่วนร่วม และเผด็จการ ในทางกลับกันความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม มีลักษณะหลายประการได้แก่ การยอมรับความเสี่ยง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจกว้าง มีทัศนคติเชิงบวก สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้สมาชิกในองค์กรได้ทำงานร่วมกันด้วย บรรยากาศ ที่มีความสุข

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำแนวคิด หรือวิธีการใหม่มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของตนเองและบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพต่อสถานศึกษา

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 7) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร
2. การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร
4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ
5. การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม
6. การมีเสรีภาพ
7. ผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย
8. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 5) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ
3. การทำงานเป็นทีม
4. การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ
5. การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา
6. ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม
7. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
8. การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ

พสุ เข็มทองคำดี (2563, หน้า 8) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจทางนวัตกรรม
3. ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม
4. ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์และบูรณาการ
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง
6. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการ
2. การสร้างองค์กรนวัตกรรม
3. การมีวิสัยทัศน์
4. การสร้างเครือข่าย
5. การสร้างบรรยากาศในองค์กร
6. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

อนุชิต โฉมศรี, สุดารัตน์ สารสว่าง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2563, หน้า 182) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
5. ด้านการคิดสร้างสรรค์
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง

ปุณณัฐฐา มาเชค (2564, หน้า 85) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม
4. มีจริยธรรม และตรวจสอบได้
5. มีการบริหารความเสี่ยง
6. สร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 6) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม
2. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
3. การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม
4. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 35) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านการมีส่วนร่วม
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ณิชดาพร หวานสนิท และพรรณี ผุดเกตุ (2565, หน้า 132) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ณัฏฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รู้แผน (2565, หน้า 354) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. การคิดสร้างสรรค์
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ
6. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์
7. การเป็นแบบอย่างที่ดี
8. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ธันยากร ศรีสุข และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 6) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านขวัญและกำลังใจ
2. ด้านการเผชิญอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล
4. ด้านการจัดหาทรัพยากร
5. ด้านการกำหนดขอบเขตและภาระงาน
6. ด้านเสรีภาพทางความคิดสร้างสรรค์
7. ด้านการพัฒนานวัตกรรม
8. ด้านการทำงานเป็นทีม

พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ และคณะ (2565, หน้า 21) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม
2. การบริหารความเสี่ยง
3. กลยุทธ์นวัตกรรม
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
5. การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
7. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา (2565, หน้า 165) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

รัตนภรณ์ กัญญาคำ และคณะ (2565, หน้า 536) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

4. การทำงานเป็นทีม

5. ความกล้า

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 7) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 131) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

พากัวรา (Pagaura, 2020, p. 1) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

3. การสร้างเครือข่าย

4. การบริหารความเสี่ยง

อาร์ฮาบี (Alharbi, 2021, p. 214) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

3. การบริหารความเสี่ยง

4. บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

5. ความคิดสร้างสรรค์

อลาร์มารี (AlAhmari, 2022, Abstract) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. การมีจริยธรรม

โพรุมบอย (Porumboiu, 2022) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การบริหารความเสี่ยง
3. ความอยากรู้อยากเห็น
4. ความคิดสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
6. บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 18 แหล่ง ได้แก่ 1. Pagaura (2020) 2. Alharbi (2021) 3. AlAhmari (2022) 4. Porumboiu (2022) 5. พสุ เข็มทองคำดี (2563) 6. วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) 7. อนุชิต โฉมศรี และคณะ (2563) 8. ปุณณัฐฐา มาเชค (2564) 9. เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) 10. สมพงษ์ เชือกพรม (2564) 11. ณัฏฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รู้แผน (2565) 12. ณิชดาพร หวานสนิท และพรรณี ผุดเกตุ (2565) 13. ธันยากร ศรีสุข และสรัญณี อุเส็นยาง (2565) 14. พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ และคณะ (2565) 15. ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา (2565) 16. รัตนภรณ์ กัญญาคำ และคณะ (2565) 17. สุธิดา สอนสืบ (2565) และ 18. อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังแสดงในตารางที่ 2.1

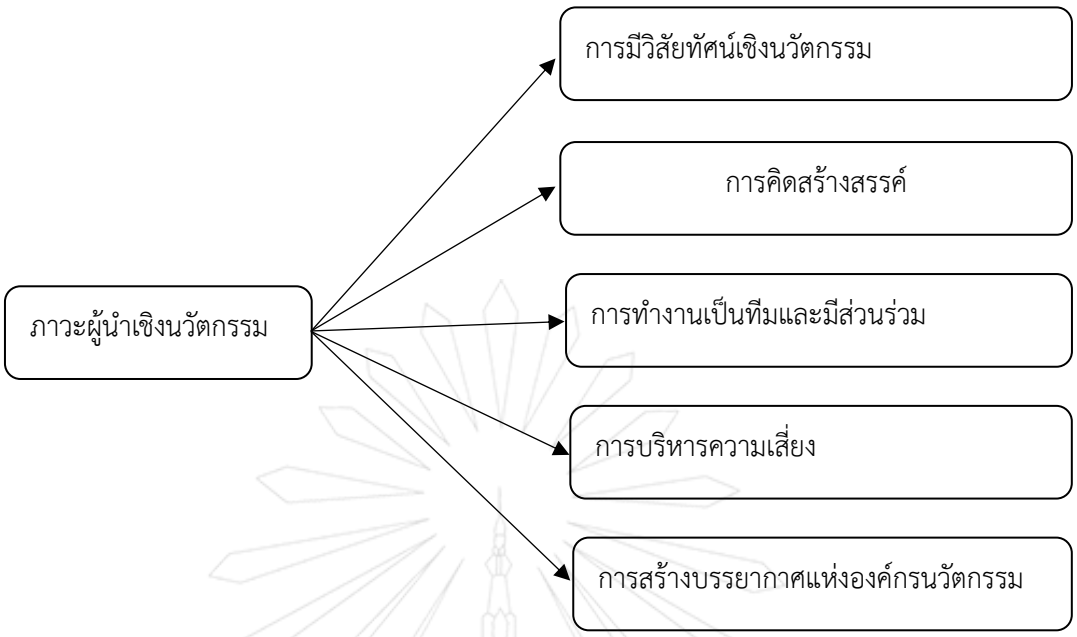
ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	1. Pasaura (2020)	2. Alharbi (2021)	3. AlAhmari (2022)	4. Porumboiu (2022)	5. พลุ เข็มทองคำดี (2563)	6. วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563)	7. อนุชิต โฉมศรี และคณะ (2563)	8. ปุณณ์ธิฐา มาเชค (2564)	9. เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ด้านกลยุทธ์นวัตกรรม				✓					
5. ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจทางนวัตกรรม					✓				
7. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม		✓		✓		✓	✓	✓	✓
8. ด้านการพัฒนานวัตกรรม									
9. ด้านการสร้างเครือข่าย	✓					✓			
10. ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม						✓			
11. ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้			✓	✓	✓			✓	
12. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			✓	✓			✓		
13. ด้านความกล้า									
14. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี									

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	10. สมพงษ์ เชื้อกพรม (2564)	11. ณัฏฐธิชา ทามนตรี และพรเทพ รู้แผน (2565)	12. ณิชตาพร หวานสนิท และพรรณี ผุดเกตุ (2565)	13. ธันยากร ศรีสุข และสริญณี อุเส็นยาง (2565)	14. พลธาวิน วัชรทรัพย์ และคณะ (2565)	15. ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา (2565)	16. รัตนากรณ์ กัญญาคำ และคณะ (2565)	17. สุธิดา สอนสืบ (2565)	18. อาฟนดี คอลออาเซ และสริญณี อุเส็นยาง (2565)	ความถี่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง			✓		✓	✓			✓	12
4. ด้านกลยุทธ์นวัตกรรม				✓	✓					3
5. ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	16
6. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจทางนวัตกรรม		✓		✓		✓				4
7. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	14
8. ด้านการพัฒนานวัตกรรม				✓						1
9. ด้านการสร้างเครือข่าย		✓								3
10. ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม										1
11. ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้			✓							5
12. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		✓	✓		✓			✓	✓	8
13. ด้านความกล้า							✓			1
14. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี		✓								1
รวม	**8**	**13**	**12**	**14**	**13**	**11**	**11**	**10**	**11**	**103**

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มี 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 12 ขึ้นไป) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.4.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ณิชาภา สุนทรไชย (2561, หน้า 5) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทองค์กรได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็น เข้าใจถึงบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรยอมรับและเชื่อถือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 5) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์

ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับ และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

พสุ เข็มทองคำดี (2563, หน้า 8) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และความต้องการด้านนวัตกรรมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน สามารถนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของครูให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 43) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนา มีการร่วมมือกันของของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, หน้า 11) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคาดการณ์ อนาคตหรือการวางแผนระยะยาวให้กับองค์กร มีความสามารถวิเคราะห์ความน่าจะเป็นในอนาคต เพื่อที่จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมาย และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา หรือเรียกว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นไปสู่การสร้างนวัตกรรมโดยใช้วิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน แปลกใหม่ และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 44) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล สามารถกำหนดทิศทาง และ

ดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทาย เป็นผู้มองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จของโรงเรียน ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน นิเทศให้คำปรึกษา สนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และการให้บริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้ง

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการมองภาพความสำเร็จในอนาคต มีความรอบรู้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กร ตลอดจนการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 133) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพองค์กรจากปัจจุบัน ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางภาพอนาคต และเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร บริบท ความต้องการ และค่านิยม รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ทั้งยังเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ มอบหมายงานให้บุคลากร มีความเป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จตามภาพอนาคตที่วางไว้ มีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการกำกับนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาทบทวนการดำเนินงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารและสร้างการรับรู้ให้บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ

2. การคิดสร้างสรรค์

ณิชาภา สุนทรไชย (2561, หน้า 4) ได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสวงหาความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้

หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเองและครู เข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดี และเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ 2) การยืดหยุ่นปรับตัว 3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 5) ได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่างมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้จินตนาการเพื่อให้สามารถมองเห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

ฐิตินันท์ นันทะศร (2563, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์มีจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง 2) การมีความคิดริเริ่ม และ3) การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น

พสุ เข็มทองคำดี (2563, หน้า 8) ได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวคิดมาพัฒนาต่อยอดและบูรณาการให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่า และนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนางาน และมีอิสระด้านความคิดในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความรู้ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 11) ได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่คิดริเริ่มในการพัฒนา และขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิด และนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 47) ได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่มีความคิด ที่แปลกใหม่ คิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ปรุงแต่ง

ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่มีความคิดนอกกรอบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์การ สื่อสารแนวคิดใหม่ ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา มีจินตนาการอันจะนำไปสู่การคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด วางแผนการทำงาน ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์การ รวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 8) ได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวที่มีอยู่แล้วหรือคิดขึ้นใหม่ ให้เกิดการเรียนรู้ใหม่เกิดความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนการมีความคล่องแคล่วและความยืดหยุ่นทางความคิด สามารถคิดได้หลายแนวทางที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 135) ได้กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาเป็น ประโยชน์ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดได้แปลกใหม่ สามารถคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงแบบแผนการทำงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์ สามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีการเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้นนวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ให้อิสระแก่บุคลากรตัดสินใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการกำกับ ติดตามการพัฒนางานของบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ทั้งยังกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่ โดยทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความโปร่งใสยุติธรรม มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำให้ครูในสถานศึกษา เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกันของครู การมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารของครูที่หลากหลายครบถ้วน

ทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์กันอย่างเปิดเผย โดยจัดบรรยากาศ และกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 5) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน

ฐิตินันท์ นันทะศร (2563, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และส่งผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจ เชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

พสุ เข็มทองคำดี (2563, หน้า 8) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 11) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดวางแผน และทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งนำครูออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 46) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่ดำเนินงานในลักษณะกระจายอำนาจ สร้างวัฒนธรรมการทำงาน

ที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ และสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากรทุกคน เพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็นและร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและความต้องการ ร่วมคิดแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมในการดำเนินการรับผิดชอบ ติดตามประเมินผล ร่วมมือในการพัฒนาร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนาองค์กร

รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมหมายถึง การทำงานร่วมกันที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน คำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกันอย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 134) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การปฏิบัติงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความสำคัญของงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ วางแผนงาน รวมถึงการเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ให้ทุกคนได้สร้างสรรค์คผลงานนวัตกรรม และถ่ายทอดความรู้เพื่อนำพาทีมงาน พร้อมใจที่จะขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างทีมงาน และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการสร้างความไว้วางใจ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรและผู้บริหาร และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการติดต่อสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงาน คำนึงถึงความพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ มีการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน มีการให้กำลังใจ และข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงานเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. การบริหารความเสี่ยง

ณิชาภา สุนทรไชย (2561, หน้า 5) ได้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะบริหารงานในสภาวะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้นำ

ผู้ตาม และองค์กร เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการทำงาน และสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การกล้าเปลี่ยนแปลง 2) การมีความกล้าท้าทาย 3) การมีความรับผิดชอบ

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 5) ได้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเลือกทางปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยง หรือภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าที่จะวางแผนและกล้าปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่

พสุ เข็มทองคำดี (2563, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ มีการกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายให้น้อยที่สุด มีการกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ มีการประเมินสถานการณ์ และใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ แสดงออกถึงความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานตามปกติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

บริพัฒน์ สารผล และคณะ (2564, หน้า 92) ได้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยงหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิเคราะห์และพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดสินใจที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน การประเมินสถานการณ์ในสิ่งที่จะได้รับและสิ่งที่จะสูญเสีย รวมถึงการประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงาน และการกำหนดวิธีการลดความเสี่ยงทุกขั้นตอนของการทำงาน

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรม มาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงาน ที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2565, หน้า 1439) ได้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การการวิเคราะห์ความเสี่ยง และการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลด

ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 135) ได้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การบริหารจัดการ วางแผน แนวทาง หรือมาตรการควบคุมปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย โดยให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลกระทบน้อยที่สุดสามารถยอมรับและควบคุมได้

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน และพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงแต่และประเภท ทั้งยังหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง สุดท้ายมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

5. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของบุคลกร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 46) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและบรรยากาศส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร และภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

เป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสถานที่ทางานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศองค์แห่งกรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เชือกพรม (2564, หน้า 43) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำ ที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสถานที่และบรรยากาศที่เอื้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีม เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างเงื่อนไข หรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 8) ได้กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 137) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดเป็นการสร้างมิตรภาพ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นคุณค่าความสำคัญ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางภาพอนาคต และเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร บริบท ความต้องการ และค่านิยม รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ทั้งยังเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ มอบหมายงานให้บุคลากร มีความเป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้น สร้างความ	1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการมองภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร บริบท ความต้องการ และค่านิยม เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน 3. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา 4. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรและผู้มีส่วนได้

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	เชื่อมั่นว่าบุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จตามภาพอนาคตที่วางไว้ มีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาทบทวนการดำเนินงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารและสร้างการรับรู้ให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ	ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 5. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน / โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน 6. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้น สร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ 7. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ 8. ผู้บริหารมีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน 9. ผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 10. ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาทบทวนการดำเนินงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
		11. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสาร และสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง 12. ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
		13. ผู้บริหารมีการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ
2. การคิดสร้างสรรค์	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดได้แปลกใหม่ สามารถคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงแบบแผนการทำงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์ สามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีการเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้นนวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ให้อิสระแก่บุคลากรตัดสินใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการกำกับ ติดตามการพัฒนางานของบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ทั้งยังกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่ โดยทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยความโปร่งใสยุติธรรม มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	14. ผู้บริหารมีความคิดแปลกใหม่ สามารถคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่อยู่เสมอ 15. ผู้บริหารมีแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 16. ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงแบบแผนการทำงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์ 17. ผู้บริหารสามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ 18. ผู้บริหารเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ 19. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร 20. ผู้บริหารให้อิสระ และเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 21. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการพัฒนางานของบุคลากรโดยการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 22. ผู้บริหารมีความกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนที่เหมาะสม

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
		23. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และมีความโปร่งใส ยุติธรรม สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 24. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 25. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างทีมงาน และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการ	26. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน 27. ผู้บริหารมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
	ทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการสร้างความไว้วางใจ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกัน และกัน โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรและผู้บริหาร และกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการติดต่อสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และการมีส่วน	28. ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรและผู้บริหาร 29. ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	ร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงาน คำนึงถึงความพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ มีการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน มีการให้กำลังใจ และข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงานเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	30. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน 31. ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงาน 32. ผู้บริหารคำนึงถึงความพอใจของบุคลากร โดยมีการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเองผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน 33. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน 34. ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะ ที่ดีในระหว่างการปฏิบัติงาน
4. การบริหารความเสี่ยง	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน และพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงทั้งยังหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลด	35. ผู้บริหารมีการวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน 36. ผู้บริหารมีการพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
	โอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง สุดท้ายมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่า	37. ผู้บริหารมีการหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน 38. ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร 39. ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิต

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด	ของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน 40. ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน
5. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นคุณค่าความสำคัญ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ	41. ผู้บริหารมีการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 42. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร 43. ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร
	เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	44. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน 45. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร 46. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน 47. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเป็นนวัตกร

2.2.1 ความหมายของความเป็นนวัตกร

โรเจอร์ (Rogers, 1983, p. 248) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง ผู้เป็นคนแรกในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความรู้ หรือมีความรอบรู้เทคโนโลยี กล้าเสี่ยง เป็นนักประดิษฐ์ และหลงใหลในการสร้างนวัตกรรม มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายต่าง ๆ เข้าใจและสามารถประยุกต์ความรู้เชิงเทคนิคที่ซับซ้อน สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนในระหว่างการพัฒนานวัตกรรมได้ดี

ไดเยอร์ และคณะ (Dyer et al., 2009) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง ผู้ที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะใน 5 ทักษะ คือ การเชื่อมโยงความคิด ตั้งคำถาม สังเกต ปฏิสัมพันธ์ และทดลอง นอกจากนี้ยังมีความคิดที่ไม่พอใจกับสถานภาพปัจจุบัน ต้องกล้าทำสิ่งใหม่ มีความกระตือรือร้นในการตั้งคำถาม และกล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาดในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

พจนานุกรมเคมบริดจ์ (Cambridge University Press, 2021) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง คนที่แนะนำการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดใหม่ ๆ คนที่พัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือผู้ที่มีแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิธีการทำบางสิ่งบางอย่าง

พจนานุกรมออกซ์ฟอร์ด (Oxford University Press, 2021) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง บุคคลหรือบริษัทที่แนะนำสิ่งใหม่ แนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ ของการทำบางสิ่งบางอย่าง คนที่แนะนำการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดใหม่ ๆ

พัชรพร อยู่ยืน และคณะ (2560, หน้า 827) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง คนแรกในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความรู้ มีความสามารถในการเข้าใจ และประยุกต์ใช้ความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์รับมือกับอุปสรรคในระหว่างการพัฒนานวัตกรรมได้ นอกจากนี้นวัตกรยังต้องกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาด กล้าคิดต่างอย่างสร้างสรรค์ ในการทำให้เกิดการนวัตกรรมใหม่ ๆ

นภสร ยลสุริยัน (2563, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง ผู้ที่มีความกล้าคิด กล้าเสี่ยง และริเริ่มในการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ มีความรอบรู้ รู้จักเชื่อมโยงความคิด ตั้งคำถาม สังเกต มีปฏิสัมพันธ์ และการทดลอง

ปรัชญา ซื่อสัตย์ (2563, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ กล้าเสี่ยง ช่างสังเกต ชอบการทดลอง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถตั้งคำถาม มีความรับผิดชอบ และเชื่อมโยงความคิดในเรื่องต่าง ๆ เป็นผู้สร้างสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ

วิมลพร ปานดำ (2563, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง ผู้ที่มีพฤติกรรมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะใน 5 ทักษะ คือการเชื่อมโยงความคิด ตั้งคำถาม สังเกต ปฏิสัมพันธ์ และทดลอง นอกจากนี้ต้องกล้าทำสิ่งใหม่ มีความคิดที่จะผลักดันความคิดสร้างสรรค์นั้นให้เกิดเป็นรูปเป็นร่าง มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี หลงใหลในการสร้างนวัตกรรม มีเครือข่าย

มีความสามารถในการเข้าใจ และประยุกต์ความรู้เชิงเทคนิคที่ซับซ้อน สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้ดี

โกศล ภูศรี (2564, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง ผู้ที่ริเริ่มประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้เกิดเทคนิค วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ และนำสิ่งเหล่านั้นมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างสรรค์กระบวนการในการแก้ปัญหาหรือการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น

ขัติยา ปิยะรังสี และคณะ (2564, หน้า 442) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง ผู้ที่ริเริ่ม ประดิษฐ์คิดค้น สร้างสรรค์ และสนับสนุนให้เกิดเทคนิค วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงานที่เป็นนวัตกรรม ด้วยวิธีการแปลกใหม่และสร้างสรรค์

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2564) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง ผู้ที่มีและผู้ที่แนะนำการเปลี่ยนแปลง แนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ ของการทำบางสิ่งบางอย่าง ผู้ที่พัฒนา การออกแบบผลิตภัณฑ์ บริการ ฯลฯ ใหม่ ๆ โดยเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิด และมองแตกต่างกับคนส่วนใหญ่ทั่วไป มีความคิดสร้างสรรค์ มีการเปิดกว้างทางความคิด มีความคิดเชื่อมโยง มีการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายขอบเขตความรู้ของตนเอง และทำให้มีมุมมองที่แตกต่าง และมีลักษณะของนักวิทยาศาสตร์ คือ ตั้งคำถาม สังเกต และทดลอง โดยนวัตกรเป็นส่วนหนึ่งของทั้งหมด และถือว่าหน้าที่หลักในการตัดสินใจในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล (2564, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการเรียนรู้ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงความคิด ตั้งคำถาม สังเกต ทดลอง และสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ และสามารถพัฒนาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าได้

อณวัฒน์ เหมืองทอง (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความเป็นนวัตกร หมายถึง บุคคล หรือผู้ที่กระทำสิ่งต่าง ๆ โดยการริเริ่มคิด เรียนรู้และลงมือทำสิ่งใหม่ ด้วยความเข้าใจ กล้า และลงมือทำสิ่งที่แปลกใหม่ หรือสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน มีความสร้างสรรค์ และสามารถประยุกต์ใช้จนเกิดคุณค่าสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม

สรุปได้ว่า ความเป็นนวัตกรของครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าเสี่ยง สามารถริเริ่ม ประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์และสนับสนุน ให้เกิดเทคนิค วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ และนำสิ่งเหล่านั้นมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างสรรค์กระบวนการในการแก้ปัญหาหรือการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น

2.2.2 คุณลักษณะของความเป็นนวัตกร

โรเจอร์ (Rogers, 1983, p. 248) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นนวัตกรว่า ต้องเป็นผู้ที่ชอบเสี่ยง (Venturesome) และจะต้องเป็นคนแรกในการทำต่าง ๆ ทั้งนี้ต้องมีความรู้ทางด้าน

เทคโนโลยี หลงใหลในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการเข้าใจ และประยุกต์ความรู้เชิงเทคนิคที่ซับซ้อน สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนระหว่างการพัฒนานวัตกรรม

ไดเยอร์ และคณะ (Dyer et al., 2009) ได้ศึกษานิสัยของผู้ประกอบการด้านนวัตกรรม จำนวน 25 ราย และสำรวจผู้บริหารมากกว่า 3,000 ราย และบุคคล 500 คน ที่เริ่มก่อตั้งบริษัทที่มีนวัตกรรมหรือคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อค้นหาทักษะของนวัตกร จากการศึกษาพบ 5 คุณลักษณะที่สำคัญ ซึ่งประกอบกันเป็นสิ่งที่เรียกว่า DNA ของนวัตกร โดยคุณลักษณะของความเป็นนวัตกร ได้แก่

1. การเชื่อมโยง หมายความถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงคำถาม ปัญหา หรือความคิดที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกันได้สำเร็จ

2. การตั้งคำถาม หมายความถึง ความสามารถในการตั้งคำถามที่ท้าทายความรู้ร่วมกันเสนอ เช่น “ถ้าเราทำอย่างนี้จะเกิดอะไรขึ้น?” “ทำไม?” “แล้วทำไมไม่ได้ล่ะ?” และ “จะเกิดอะไรขึ้นถ้า”

3. การสังเกต หมายความถึง การพิจารณาปรากฏการณ์ทั่วไปโดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้มีโอกาสเป็นลูกค้า ในการสังเกตผู้อื่นนั้น นวัตกรจะมีความรอบคอบ ตั้งใจ และสม่ำเสมอในการสังเกต และมองหารายละเอียดพฤติกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ ในกิจกรรมของลูกค้า ซัพพลายเออร์ และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ

4. การทดลอง หมายความถึง การพยายามหาแนวคิดใหม่ ๆ ด้วยการสร้างต้นแบบและเปิดตัว Pilot

5. การสร้างเครือข่าย หมายความถึง การทุ่มเทเวลาและพลังงานในการค้นหาและทดสอบแนวคิดผ่านเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อขยายขอบเขตความรู้ของตนเอง และทำให้มีมุมมองที่แตกต่าง

อนุชา โสมาบุตร (2557, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรมสำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 จุดเน้นอยู่บนพื้นฐานแห่งการสร้างสรรค์ การคิดแบบมีวิจารณญาณ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย

1.1 การคิดสร้างสรรค์ โดย 1) ใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ที่มีการเปิดกว้างทางความคิด เช่น การระดมสมอง 2) มีเทคนิคการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ และเสริมสร้างคุณค่าทางสติปัญญาและความคิด และ 3) มีทักษะการคิดวิเคราะห์โดยใช้ความละเอียดรอบคอบ และมีการประเมินแนวความคิดเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และพัฒนางานในเชิงสร้างสรรค์

1.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ โดย 1) เน้นปฏิบัติ มุ่งพัฒนาและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ยอมรับในมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อระบบการทำงาน สามารถเปิดใจกว้างในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) มีความรู้ และเข้าใจในสภาพการณ์ซึ่งอาจเป็นข้อเท็จจริงหรือเป็นข้อจำกัด อีกทั้งยังเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์งาน โดยพร้อมที่จะยอมรับ

ความคิดหรือสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้ 4) สามารถสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส ส่งผลต่อการเรียนรู้ และเข้าใจถึงวิธีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ต้องใช้เวลา และสามารถนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 การนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ โดยปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปรับใช้ และพัฒนาจากผลแห่งนวัตกรรมที่นำมาใช้

2. การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพของการใช้เหตุผล ใช้รูปแบบที่ชัดเจนในเชิงเหตุผลทั้งในเชิงนิรนัย และอุปนัย ได้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2.2 การใช้วิธีคิดเชิงระบบ สามารถคิดวิเคราะห์จากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวมทั้งหมด และเป็นระบบครบวงจรในวิธีคิดหรือระบวนการคิดนั้น

2.3 ประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดย 1) สร้างประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เพื่อสร้างการยอมรับ และความน่าเชื่อถือ 2) สามารถวิเคราะห์ และประเมินในเชิงทัศนะได้อย่างต่อเนื่อง 3) สังเคราะห์และเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลรวมทั้งบทสรุปที่เกิดขึ้น 4) ตีความหมายและให้ข้อสรุปที่ตั้งบนฐานแห่งการวิเคราะห์ที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด 5) สะท้อนผลได้อย่างมีวิจารณญาณ บนพื้นฐานแห่งประสบการณ์ และกระบวนการเรียนรู้

2.4 การแก้ไขปัญหา โดย 1) แก้ไขปัญหาที่มีความแตกต่างได้ทั้งปัญหาซ้ำซาก และปัญหาที่อุบัติขึ้นใหม่ในหลากหลายเทคนิควิธีการ 2) สามารถกำหนดเป็นประเด็นคำถามสำคัญที่จะนำไปสร้างเป็นจุดเน้นในการแก้ไขปัญหา ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมและดีที่สุด

3. การสื่อสารและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

3.1 การสื่อสารได้ชัดเจนมีประสิทธิภาพ โดย 1) สร้างความถูกต้องชัดเจนในการสื่อความหมายทั้งการพูด การเขียน หรือการใช้ทักษะอื่น ๆ ในทางอวัจนภาษา ในรูปแบบต่าง ๆ 2) มีประสิทธิภาพทางการรับฟังที่สามารถสร้างทักษะสำหรับการถอดรหัสความหมาย การสรุปเป็นความรู้ สร้างคุณค่า ทัศนคติ และเกิดความสนใจใฝ่รู้ 3) ใช้การสื่อสาร ในการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะทั้งการรายงาน การสอน การสร้างแรงจูงใจ 4) ใช้สื่อเทคโนโลยีหลากหลาย และรู้วิธีการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ต่างกัน

3.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดย 1) มีความสามารถในการเป็นผู้นำในการทำงานและเกิดการยอมรับในทีมงาน 2) มีกิจกรรมการทำงานที่สร้างความรับผิดชอบและก่อให้เกิดความสุขในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามที่มุ่งหวัง 3) สร้างการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในภารกิจงานและแต่ละคนมองเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นหมู่คณะ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2560, หน้า 13) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นนวัตกรว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. การคิดอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ แสดงความคิดของตนเองต่อผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนประเมินปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์

2. การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสื่อสารความคิดของตนกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็น ใหม่ ๆ ของบุคคลอื่น แสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน และปรับให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบททำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน เคารพความคิดของบุคคลอื่นที่ไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเอง

3. การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สำเร็จ ประกอบด้วย การวางแผนพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากการคิดสร้างสรรค์ การดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, หน้า 3-4) กล่าวว่า มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ด้านคุณธรรม ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นบนฐานค่านิยมร่วม สู่กรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education, DOE Thailand) หมายถึง คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนไทย 4.0 จะต้อง ธำรงความเป็นไทย และแข่งขันได้ในเวทีโลก นั่นคือเป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน โดยเป็นคุณลักษณะขั้นต่ำ ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนรู้ เป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและ โลกในอนาคต และมีสมรรถนะ ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ มีสุนทรียะรักษ์และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิต เพื่อสร้างงานหรือสัมมาอาชีพบนพื้นฐานของความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

2. ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้มีทักษะทางปัญญาทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดทางดิจิทัล ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการ บูรณาการข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม

3. พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลกมีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติบนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียมเสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2561, หน้า 36) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นนวัตกรว่าประกอบด้วย 1) มีความมุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร 2) มีแรงผลักดันมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) มุ่งเป้าประสงค์ 4) เน้นควบคุมจากภายในตน 5) มีความอดทนต่อความไม่ชัดเจน 6) มีความอดทนต่อความล้มเหลว 7) มีความสามารถในการประเมินบริหารความเสี่ยง 8) มีพลังคุณภาพสูง 9) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 10) มีวิสัยทัศน์

จิติมา วรรณศรี (2563, หน้า 60) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะเบื้องต้นของนวัตกรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคิด ประกอบด้วย
   1.1 คิดริเริ่มสร้างสรรค์
   1.2 คิดยืดหยุ่นหลากหลาย
   1.3 คิดแก้ปัญหา
2. ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย
   2.1 มุ่งมั่น อุตสาหะจนสำเร็จ
   2.2 รับฟังและให้เกียรติผู้อื่น
   2.3 มีภาวะผู้นำ
3. ด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
   3.1 มีความรอบรู้
   3.2 มีทักษะผู้ประกอบการ
   3.3 กล้าเสี่ยง รับผิดชอบสูง
   3.4 ทักษะทำงานเป็นทีม

วิมลพร ปานดำ (2563, หน้า 35) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นนวัตกรไว้ดังนี้ มีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง การตั้งคำถาม มีความสามารถในการสังเกต กล้าลองผิดลองถูก ชอบทดลอง และมีเครือข่าย มีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร มีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ คิดแตกต่างจากคนอื่น นำเสนอได้อย่างยอดเยี่ยม โดยแบ่งเป็น ด้านที่ 1 คุณลักษณะด้านความสามารถ มีการแสวงหาความรู้ มีการระดมทรัพยากร การมองเห็นปัญหาและโอกาส เข้าใจและมองเห็นปัญหา เห็นเป็นโอกาสในการแก้ไขและพัฒนา มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการถ่ายทอดงานให้แกผู้อื่นได้อย่างมีคุณภาพ ด้านที่ 2 คุณลักษณะด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความกระหายในการ

คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นกับสิ่งใหม่ ๆ เป็นคนช่างสังเกต ช่างสงสัย ตั้งคำถาม และหาคำตอบ มีความละเอียดรอบคอบ และเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอดทนไม่ย่อท้อ ด้านที่ 3 ด้านเจตคติ การมีจิตอาสา รับผิดชอบต่อส่วนรวม

ขนิษฐา ม่วงศรีจันทร์ (2564, หน้า 57) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นนวัตกร มีดังนี้

1. ด้านทักษะการคิด ประกอบ ด้วย 1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) มีทักษะการคิดสังเคราะห์ 3) มีทักษะการคิดวิจารณญาณ 4) มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ 5) มีทักษะทางปัญญา 6) มีความฉลาดดิจิทัล 7) มีทักษะการคิดออกแบบ

2. ด้านการทำงาน ประกอบด้วย 1) การทำงานแบบมีส่วนร่วม 2) มีทักษะผู้ประกอบการ 3) การนำนวัตกรรมไปใช้

3. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1) มีทักษะการสื่อสาร 2) มีทักษะจิตสำนึกต่อสังคม 3) มีความเอาใจใส่และสนใจ 4) มีการเปิดใจ 5) มีความมุ่งมั่นและมีความเข้าใจงานอาชีพ 6) รับฟังและให้เกียรติผู้อื่น 7) มีความมุ่งมั่นอุตสาหะจนสำเร็จ 8) มีความรับผิดชอบ

4. ด้านการเชื่อมโยงความรู้ ประกอบด้วย 1) มีทักษะข้ามวัฒนธรรม 2) มีสมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์ 3) การเชื่อมโยงความรู้ข้ามศาสตร์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของความเป็นนวัตกร ควรเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตามหาสิ่งใหม่ หรือสิ่งที่แตกต่างจากเดิมอยู่เสมอ มีความสงสัยใคร่รู้ต่อสิ่งรอบตัว มีความสามารถในการคิด และมองแตกต่างกับคนส่วนใหญ่ทั่วไป มีองค์ความรู้อย่างกว้างขวาง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการเปิดกว้างทางความคิด มีความคิดเชื่อมโยง มีการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายขอบเขตความรู้ของตน และทำให้มีมุมมองที่แตกต่าง สามารถทำงานเป็นทีม มีความกล้าเสี่ยง มีความมั่นใจในการตัดสินใจ มีความยืดหยุ่นและมองโลกในแง่ดี และมีลักษณะของนักวิทยาศาสตร์ คือ ตั้งคำถาม สังเกต และทดลอง

2.2.3 องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร

วิวัฒน์ มีสุวรรณ์ (2560, หน้า 55) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการเรียนรู้
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. การใช้เทคโนโลยี
4. บุคลิกภาพ
5. คุณธรรม จริยธรรม

พัชรพร อยู่ยืน และคณะ (2560, หน้า 827) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความคิดที่ขัดแย้ง
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การเปิดกว้างทางความคิด

4. การมีความคิดเชื่อมโยง

มลธิชา กลางณรงค์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2562, หน้า 199) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์

2. ทักษะการตั้งคำถาม

3. ทักษะการสังเกต

4. ความกล้าเสี่ยง

5. ทักษะการทดลอง

6. ทักษะการสร้างเครือข่าย

นภสร ยลสุริยัน (2563, หน้า 56) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีการคิดเชิงบูรณาการ หรือคิดแบบเชื่อมโยง

2. มีความช่างสังเกต

3. ลงมือทำและทดลอง

4. มีปฏิสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

ปรัชญา ซื่อสัตย์ (2563, หน้า 17) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์

2. ช่างสังเกต

3. เชื่อมโยงความคิด

4. ชอบตั้งคำถาม

5. ชอบการทดลอง

6. มีความรับผิดชอบ

สุกัญญา แช่มช้อย (2563, หน้า 206) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งอนาคต

2. เครือข่ายทางสังคม

3. ความคิดสร้างสรรค์

4. การบริหารโครงการ ประกอบด้วย ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ

5. บุคลิกภาพส่วนบุคคล

โกศล ภูศรี (2564, หน้า 67) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ทักษะการคิดริเริ่ม

2. ทักษะการตั้งคำถาม

3. ทักษะการสังเกต

4. ทักษะการทดลอง

5. ทักษะการสร้างเครือข่าย

ขัติยา ปิยะรังสี และคณะ (2564, หน้า 442) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. การแสวงหาความรู้ ตั้งคำถาม หาคำตอบ และการทดลอง

2. การมองเห็นปัญหาและโอกาส มีความช่างสังเกต มีการตระหนักถึงความสำคัญ มีความกระหายในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยากรู้อยากเห็น การมีข้อสงสัย

3. การมีแนวคิดที่แตกต่างและเห็นต่าง

4. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. การสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์มีการเปิดใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเชื่อมั่นในงาน ผู้ร่วมงาน และตนเอง การให้เกียรติตนเองและผู้อื่น

6. การเชื่อมโยงความคิด

7. มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานต่อเนื่อง อดทนไม่ย่อท้อ หาหนทางที่จะสำเร็จได้ด้วยตนเอง มีความแข็งแกร่ง มั่นคง

8. ชอบความท้าทาย มีแรงบันดาลใจ การมีความภาคภูมิใจและซาบซึ้งในคุณค่าการมีความหลงไหลในสิ่งที่ทำ

9. การยอมรับความเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น

สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล (2564, หน้า 6) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. การเปิดกว้างทางความคิด

3. การมีความคิดเชื่อมโยง

4. การตั้งคำถาม

5. การสังเกต

6. การทดลอง

7. การสร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์

นวพร ชลารักษ์ (2564, หน้า 101) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์

2. ด้านการบูรณาการเชิงพื้นที่

3. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4. ด้านการถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการประยุกต์ใช้

ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564, หน้า 248) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีแรงบันดาลใจ

2. มีจินตนาการ

3. มีความคิดริเริ่มหลากหลาย

4. มีความสามารถในการวางแผนเชิงองค์รวม

5. มีความสามารถในการนำผลไปปฏิบัติและขยายผล

มะยุรีย์ พิทยาเสนีย์ และพิชญาภา ยวงสร้อย (2564, หน้า 193) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ทักษะในการเชื่อมโยงความคิด

2. ทักษะการตั้งคำถาม

3. ทักษะการสังเกต

4. ทักษะการปฏิสัมพันธ์

5. ทักษะการทดลองกล้าทำในสิ่งใหม่

ธัญญวรรณ บุญมณี และคณะ (2565, หน้า 372) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. การเปิดกว้างทางความคิด

2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การวิเคราะห์/วางแผน

4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ

นิตยา สุภาภรณ์ (2565, หน้า 207) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ทำและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม

2. ตั้งคำถาม มุ่งหาคำตอบ และหาทางออก

3. สร้างเครือข่าย สร้างความร่วมมือ

4. การเชื่อมโยงและผสานความคิด

5. มีทักษะในการตัดสินใจ

6. การจัดการความเสี่ยง

7. มีทักษะในการสังเกต

8. มีทักษะในการทดลอง

9. ชอบความท้าทาย

10. มีระเบียบวินัย

พิมพ์ชนก หงษาวดี และเพ็ญวรา ชูประวัติ (2565, หน้า 249) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการวางแผน

2. มีแรงบันดาลใจในการคิดอย่างสร้างสรรค์

3. สามารถคิดแก้ปัญหา

4. มีความยืดหยุ่นและอดทน

5. กล้าเสี่ยง

6. มีความมั่นใจในตนเอง

7. นักปฏิบัติที่มีความสามารถและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

สุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 275) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมโยง

2. การตั้งคำถาม

3. การสังเกต

4. การทดลอง

5. เครือข่ายความคิด

อณวัฒน์ เหมืองทอง (2565, หน้า 6) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. เป็นคนช่างสังเกต ใฝ่รู้

3. มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้

4. มีความสามารถเชื่อมโยงความคิด

5, สามารถวางแผนการทำงานได้

6. มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนสำเร็จตามแผน

7. สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัชฌพร อังกินันทน์ และประสิทธิ์ อังกินันทน์ (2565, หน้า 172) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ไว้ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี

2. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพทางดิจิทัล

3. สนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีการเรียนรู้และการสอน

4. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

5. การกำกับติดตามประเมินผลให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยี

สรุปองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน16 แหล่ง ได้แก่ 1. มลธิชา กลางณรงค์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2562) 2. นภสร ยลสุริยัน (2563) 3. ปรัชญา ซื่อสัตย์ (2563) 4. สุกัญญา แช่มช้อย (2563) 5. โกศล ภูศรี (2564) 6. ขัติยา ปิยะรังสี และคณะ (2564) 7. สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล (2564) 8. นวพร ชลารักษ์ (2564) 9. ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) 10. มะยุรีย์ พิทยาเสนีย์ และพิชญาภา ยวงสร้อย (2564) 11. ธัญญวรรณ บุญมณี และคณะ (2565) 12. นิตยา สุภาภรณ์ (2565) 13. พิมพ์ชนก หงษาวดี และเพ็ญวรา ชูประวัติ (2565) 14. สุกัญญา แช่มช้อย (2565) 15. อณวัฒน์ เหมืองทอง (2565) และ 16. อัชฌพร อังกินันทน์ และประสิทธิ์ อังกินันทน์ (2565) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร

องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร	1. มลธิชา กลางณรงค์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2562)	2. นภสร ยลสุริยัน (2563)	3. ปรัชญา ซื่อสัตย์ (2563)	4. สุกัญญา แช่มช้อย (2563)	5. โกศล ภูศรี (2564)	6. ขัติยา ปิยะรังสี และคณะ (2564)	7. สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล (2564)	8. นวพร ชลารักษ์ (2564)
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓			✓	✓	✓	✓	
2. การตั้งคำถาม	✓		✓		✓	✓	✓	
3. การสังเกต	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
4. ความกล้าเสี่ยง	✓					✓		
5. การทดลอง	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
6. การสร้างเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7. การคิดเชื่อมโยง		✓	✓			✓	✓	

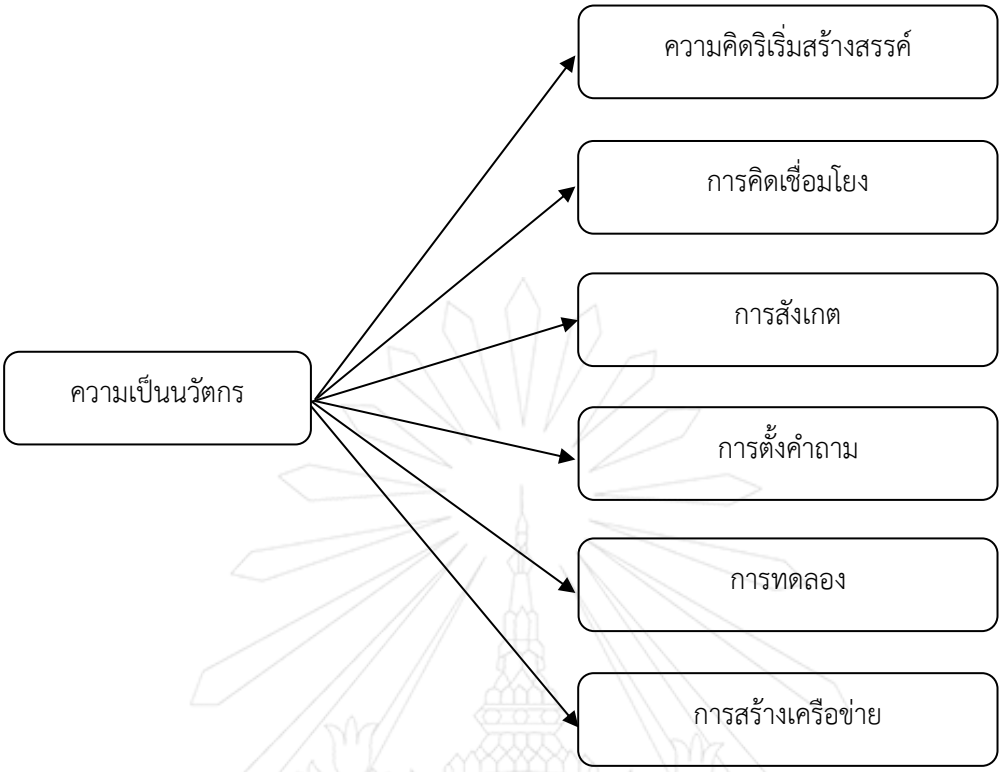
องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร	1. มลธิชา กลางณรงค์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2562)	2. นภสร ยลสุริย์น (2563)	3. ปรัชญา ซื่อสัตย์ (2563)	4. สุกัญญา แซ่มซ้อย (2563)	5. โกศล ภูศรี (2564)	6. ขัตติยา ปิยะรังสี และคณะ (2564)	7. สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล (2564)	8. นวพร ชลารักษ์ (2564)
8. มีความรับผิดชอบ			✓					
9. การมุ่งอนาคต				✓				
10. การบริหารโครงการ				✓				
11. ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ				✓				✓
12. บุคลิกภาพ				✓				
13. มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานต่อเนื่อง อดทนไม่ย่อท้อ						✓		
14. การเปิดกว้างทางความคิด							✓	
15. การบูรณาการเชิงพื้นที่								✓
16. การถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ								✓
17. การประยุกต์ใช้								✓

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร	9. ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564)	10. มะยุรีย์ พิทยาเสนีย์ และพิชญาภา ยวงสร้อย (2564)	11. ธัญญวรรณ บุญมณี และคณะ (2565)	12. นิตยา สุภาภรณ์ (2565)	13. พิมพ์ชนก หงษาวดี และเพ็ญวรา ชูประวัติ (2565)	14. สุกัญญา แซ่ม้อย (2565)	15. อณัฒน์ เหมืองทอง (2565)	16. อัชฌพร อังกินันทน์ และประสิทธิ์ อังกินันทน์ (2565)	ความถี่
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓		✓		✓		✓		9
2. การตั้งคำถาม		✓		✓		✓			8
3. การสังเกต		✓		✓		✓	✓		10
4. ความกล้าเสี่ยง					✓				3
5. การทดลอง		✓		✓		✓			9
6. การสร้างเครือข่าย		✓	✓	✓	✓				11
7. การคิดเชื่อมโยง		✓		✓		✓	✓		8
8. มีความรับผิดชอบ									1
9. การมุ่งอนาคต									1
10. การบริหารโครงการ									1
11. ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ	✓		✓						4
12. บุคลิกภาพ									1
13. มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานต่อเนื่อง อดทนไม่ย่อท้อ	✓						✓		3
14. การเปิดกว้างทางความคิด			✓			✓			3
15. การบูรณาการเชิงพื้นที่									1
16. การถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ									1
17. การประยุกต์ใช้									1
18. มีแรงบันดาลใจ	✓								1
19. การวางแผน			✓		✓		✓		3
20. มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ทำและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม				✓					1
21. มีทักษะในการตัดสินใจ				✓					1
22. การจัดการความเสี่ยง				✓					1

องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร	9. ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564)	10. มะยุรีย์ พิทยาเสนีย์ และพิชญาภา ยวงสร้อย (2564)	11. ธัญญวรรณ บุญมณี และคณะ (2565)	12. นิตยา สุภาภรณ์ (2565)	13. พิมพ์ชนก หงษาวดี และเพ็ญวรา ชูประวัติ (2565)	14. สุกัญญา แช่มช้อย (2565)	15. อณัฒน์ เหมืองทอง (2565)	16. อัชฌพร อังกินันทน์ และประสิทธิ์ อังกินันทน์ (2565)	ความถี่
23. ชอบความท้าทาย				✓					1
24. การคิดแก้ปัญหา					✓				1
25. มีความยืดหยุ่นและอดทน					✓				1
26. มีความมั่นใจในตนเอง					✓				1
27. สามารถในการเข้าถึงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้							✓		1
28. สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ							✓		1
29. การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี								✓	1
30. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพทางดิจิทัล								✓	1
31. สนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีการเรียนรู้และการสอน								✓	1
32. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล								✓	1
33. การกำกับติดตามประเมินผลให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยี								✓	1
รวมทั้งหมด	**10**	**9**	**11**	**15**	**12**	**13**	**14**	**9**	**93**

จากตารางที่ 2.3 จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นนวัตกรที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มี 33 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การคิดเชื่อมโยง 3) การสังเกต 4) การตั้งคำถาม 5) การทดลอง และ 6) การสร้างเครือข่าย ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของความเป็นนวัตกร

การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความเป็นนวัตกรของครู

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นนวัตกรของครู ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นนวัตกร จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การคิดเชื่อมโยง 3) การสังเกต 4) การตั้งคำถาม 5) การทดลอง และ 6) การสร้างเครือข่าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรของครูแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วสันต์ สุทธาวาศ (2558, หน้า 38) ได้กล่าวถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่มีความแปลกใหม่ คิดนอกกรอบ และหลุดจากการครอบงำทางความคิดขององค์กรภาครัฐ และองค์กร ทำการศึกษาเดิม ๆ สามารถนำความรู้ทางการศึกษา และความรู้อื่นมาดัดแปลง ผสมผสาน ให้เป็นความคิดที่มีมุมมองใหม่ที่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือปัญหาทางการศึกษาได้ดีขึ้น

วิมลพร ปานดำ (2563, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความสามารถในการคิดได้หลากหลาย และแปลกใหม่จากเดิมโดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และมีความถูกต้องมีความสามารถในการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ความสามารถในการแก้ปัญหา จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือผลิตภัณฑ์ที่แปลกใหม่ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อยได้แก่ ทักษะสร้างสรรค์ และทักษะทางปัญญา

โกศล ภูศรี (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความคิดที่แปลกใหม่แตกต่าง จากความคิดเดิมและเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

ขัติยา ปิยะรังษี และคณะ (2565, หน้า 454) ได้กล่าวถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกถึงการมีแนวคิดที่แตกต่าง มีเหตุผลที่สนับสนุนแนวคิดต่าง และสามารถเลือกใช้แนวคิดต่างที่เป็นไปได้นำมาผสมผสาน เชื่อมโยงความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์ มารวมเข้าด้วยกันจนสามารถค้นพบหนทางในการแก้ปัญหาใหม่ที่เป็นประโยชน์ ใช้งานได้จริงตามการทดสอบทางวิทยาศาสตร์

อณวัฒน์ เหมืองทอง (2565, หน้า 56) ได้กล่าวถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การเกิดความคิดสร้างสรรค์ ที่จะส่งผลทำให้เกิดงานที่ไม่เหมือนใคร มีความแตกต่าง สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับชิ้นงานได้

สรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่มีความแปลกใหม่ โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง มีเหตุผลที่สนับสนุน มีการเปิดกว้างทางความคิด สามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

2. การคิดเชื่อมโยง

ไดเยอร์ และคณะ (Dyer et al., 2011, อ้างถึงใน นภสร ยลสุริยัน, 2563, หน้า 53) ได้กล่าวถึง การคิดเชื่อมโยง หมายถึง ทักษะที่เชื่อมโยงทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทั้ง ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการสังเกต ทักษะการทดลอง ทักษะการมีเครือข่ายสัมพันธ์ ซึ่งเมื่อเกิดการ เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันนี้ ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ

วสันต์ สุทธาวาศ (2558, หน้า 71) ได้กล่าวถึง การคิดเชื่อมโยง หมายถึง ทักษะในการผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ แนวความคิด เทคโนโลยี เข้าด้วยกันได้ มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรทั่วไปไม่สามารถทำได้ แล้วนำมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมที่ถูกพัฒนาขึ้นมาได้อย่างลงตัว

นภสร ยลสุริยัน (2563, หน้า 55) ได้กล่าวถึง การคิดเชื่อมโยง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีความคิดที่อาศัยจินตนาการผสมกับเหตุผล แล้วหาทางทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ

สุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 273) ได้กล่าวถึง การคิดเชื่อมโยง หมายถึง ความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์ โดยเชื่อมโยงความคิด ความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย สามารถสังเกตและตั้งคำถามเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้แนวโน้มใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาสร้างเป็นเครือข่ายการพัฒนานักเรียน

อณวัฒน์ เหมืองทอง (2565, หน้า 56) ได้กล่าวถึง การคิดเชื่อมโยง หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดนั้น ส่งผลให้กระบวนการทำงานทางความคิดเป็นระบบมากขึ้น

สรุปได้ว่า การคิดเชื่อมโยง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์ โดยเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ รวมถึงประสบการณ์ของตนเอง หรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสามารถนำความรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงมาประยุกต์ใช้ได้

3. การสังเกต

ไดเยอร์ และคณะ (Dyer et al., 2011, อ้างถึงใน นภสร ยลสุริยัน, 2563, หน้า 53) ได้กล่าวถึง การสังเกต หมายถึง การใช้ประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ หลายอย่างรวมกัน ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวกาย เข้าไปสัมผัสโดยตรงกับวัตถุหรือเหตุการณ์ โดยมีจุดประสงค์ที่จะหาข้อมูลซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของผู้สังเกตลงไปในการสังเกตต้องระวังอย่านำความคิดเห็นส่วนตัว ไปปนกับความจริงที่ได้จากการสังเกตเป็นอันขาด เพราะการลงความคิดเห็นของเราในสิ่งที่สังเกตอาจจะผิดก็ได้ ถ้าอยากรู้ว่าข้อมูลที่บันทึกนั้นเกิดจาก การสังเกตหรือไม่ ต้องถามตัวเองว่า ข้อมูลที่ได้นี้ได้มาจากการใช้ประสาทสัมผัสส่วนไหนหรือเปล่า ถ้าคำตอบว่าใช่แสดงว่าเป็นการสังเกตที่แท้จริง

วสันต์ สุทธาวาศ (2558, หน้า 71) ได้กล่าวถึง การสังเกต หมายถึง ทักษะเชิงกระบวนการทางความคิดที่ละเอียดอ่อน ซึ่งเป็นการมองเห็นความแตกต่างในสิ่งที่กำลังสังเกตอยู่แม้จะเพียงเล็กน้อย เพื่อให้สามารถนำสิ่งที่ค้นพบจากการสังเกตมารวมกัน จะทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้

นภสร ยลสุริยัน (2563, หน้า 56) ได้กล่าวถึง การสังเกต หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นคนตาไว ชอบพิเคราะห์ พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลา

โกศล ภูศรี (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึง การสังเกต หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัส ในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ

สุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 273) ได้กล่าวถึง การสังเกต หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ แสดงออกถึงความสามารถในการสังเกตพฤติกรรมในชีวิตประจำวันอย่างละเอียด และสามารถพัฒนาหรือต่อยอดเพื่อใช้กับนักเรียน พร้อมทั้งมองหาโอกาสในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่

สรุปได้ว่า การสังเกต หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีจุดประสงค์ที่จะหาข้อมูลซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ หรือเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป ชอบพิเคราะห์พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ

4. การตั้งคำถาม

ไดเยอร์ และคณะ (Dyer et al., 2011, อ้างถึงใน นภสร ยลสุริยัน, 2563, หน้า 53) ได้กล่าวถึง การตั้งคำถาม หมายถึง ความสามารถในการใช้คำพูดหรือประโยคที่มี แนวโน้มที่จะกระตุ้นหรือดึงการตอบสนองของผู้เรียนออกมา จุดมุ่งหมายที่ครูใช้คำถามถามนักเรียน มีหลายประการด้วยกัน เช่น ต้องการทราบว่านักเรียนเข้าใจหรือรู้เรื่องที่ครูสอนแล้วหรือไม่ เพียงไร นักเรียนอ่านหรือทำการบ้านที่กำหนดให้หรือไม่ หรืออาจจะถามเพื่อเร้าความสนใจหรือทำความกระจ่างในจุดใดจุดหนึ่งโดยตรงก็ได้ การใช้คำถามนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับการสอนในปัจจุบัน ที่ผู้สอนควรจะใช้คำถามเป็นสื่อให้ผู้เรียนได้คิดตาม หรือเป็นสื่อในการให้ผู้เรียนได้ เสาะแสวงหาความรู้ด้วยตัวของเขาเอง ครูควรใช้คำถามเป็นสื่อตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการสอนด้วยวิธีใด เช่น การสาธิตประกอบการใช้คำถาม หรือการบรรยายประกอบกับการใช้คำถามเพื่อสร้างความ เข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้แล้ว จะขาดการใช้คำถามประกอบใน ขั้นตอนการอภิปรายก่อนการทดลอง การทดลอง และการอภิปรายหลังการทดลองไปไม่ได้เลย

วสันต์ สุทธาวาศ (2558, หน้า 71) ได้กล่าวถึง การตั้งคำถาม หมายถึง ทักษะในกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ เกิดความรู้ ความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการต่อยอดสู่ทักษะการค้นพบด้านอื่น ได้แก่ การสังเกต การมีปฏิสัมพันธ์ การค้นคว้า และการทดลอง มีประสิทธิภาพ

โกศล ภูศรี (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึง การตั้งคำถาม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความช่างสงสัย และอยากรู้ อยากเห็น เพื่อขยายทักษะการคิดริเริ่ม และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ

สุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 273) ได้กล่าวถึง การตั้งคำถาม หมายถึง ความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น ตั้งคำถามที่มากกว่าผู้อื่น โดยเชื่อมโยงแนวคิดและความรู้ที่แตกต่างกันได้

สรุปได้ว่า การตั้งคำถาม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ แนวคิดที่สร้างสรรค์ ความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ

5. การทดลอง

ไดเยอร์ และคณะ (Dyer et al., 2011, อ้างถึงใน นภสร ยลสุริยัน, 2563, หน้า 53) ได้กล่าวถึง การทดลอง หมายถึง ความชำนาญในการจัดกระบวนการปฏิบัติกับตัวแปรต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การออกแบบการทดลอง การออกแบบการทดลองจะต้องสัมพันธ์กับ สมมติฐานที่ต้องการจะตรวจสอบ ในการออกแบบจะต้องกำหนดสิ่งต่อไปนี้

1.1 วิธีทดลอง ต้องระบุตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ตัวแปรควบคุม และเขียน วิธีการทดลองตามลำดับขั้นตอนปฏิบัติก่อนหลัง

1.2 วิธีวัดหรือสังเกตการณ์ทดลองรวมถึงระยะเวลาที่ทดลอง

1.3 ออกแบบบันทึกผลการทดลองให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการทดลอง

1.4 อุปกรณ์ที่ใช้ในการทดลอง

2. การปฏิบัติการทดลอง ปฏิบัติการทดลองจริงตามที่กำหนดไว้ในวิธีทดลอง

3. การบันทึกผลการทดลอง บันทึกผลการทดลองตามแบบบันทึกที่ออกแบบไว้

วสันต์ สุทธาวาศ (2558, หน้า 71) ได้กล่าวถึง การทดลอง หมายถึง ทักษะที่มุ่งเสาะแสวงหาคำตอบที่ถูกต้องในสิ่งที่สงสัย หรือทดลองว่านวัตกรรมที่ตนเองสร้างขึ้นมานั้น มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ทั้งนี้ในกระบวนการทดลองนั้นจะช่วยให้มองเห็นถึงสภาพปัญหา เกิดทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมให้ดีขึ้น

นภสร ยลสุริยัน (2563, หน้า 56) ได้กล่าวถึง การทดลอง หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการวางแผนก่อนลงมือทำ และทำการทดลองผลงานที่ได้

โกศล ภูศรี (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึง การทดลอง หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติการ ค้นคว้าเพื่อหาคาตอบหรือทดสอบความคิดใหม่ ๆ

สุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 273) ได้กล่าวถึง การทดลอง หมายถึง ความสามารถในทดลอง หรือทดสอบ ในการที่จะค้นหาทางออกของปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรมโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งยังสามารถเข้าใจสิ่งรอบตัวโดยการวิเคราะห์กระบวนการออกแบบ และทำนายความเป็นไปได้ในอนาคตโดยวิธีการค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การทดลอง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการทดสอบหรือทดลองเพื่อค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถออกแบบการทดลอง ปฏิบัติการทดลองอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และสรุปผลการทดลอง

อย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน ทำให้เกิดทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมให้ดีขึ้นได้

6. การสร้างเครือข่าย

ไดเยอร์ และคณะ (Dyer et al., 2011, อ้างถึงใน นภสร ยลสุริยัน, 2563, หน้า 54) ได้กล่าวถึง การสร้างเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

วสันต์ สุทธาวาศ (2558, หน้า 71) ได้กล่าวถึง การสร้างเครือข่าย หมายถึง ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น ทั้งจากสายงานการศึกษา หรือสายงานอื่น หรือแม้กระทั่งเด็กนักเรียนอย่างเป็นประจำ เพื่อให้เกิดกระตุ้นทางความคิดที่สร้างสรรค์ ทำให้ค้นพบแนวทางการแก้ปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย และเป็นการเพิ่มทางเลือกไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่นำมาส่งเสริมการศึกษาได้

วิมลพร ปานดำ (2563, หน้า 5) ได้กล่าวถึง การสร้างเครือข่าย หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัว และการใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกกับผู้อื่น โดยมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสม สามารถสื่อสารสร้างเครือข่าย และความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างเชื่อมโยง เพื่อประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทักษะความร่วมมือ 2) ทักษะการสร้างเครือข่าย และ 3) ทักษะการสื่อสาร

โกศล ภูศรี (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึง การสร้างเครือข่าย หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ในการเชื่อมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน

สุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 273) ได้กล่าวถึง การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ หรือความร่วมมือกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาซึ่งการออกแบบและทดลองใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาหรือส่งเสริมให้นักเรียนสร้างนวัตกรรม และนำนวัตกรรมไปใช้ในบริบทครอบครัว ชุมชน และสังคม

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัว และการใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ในทางบวก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นและไว้วางใจกัน สามารถสื่อสาร สร้างเครือข่าย และความร่วมมือ และเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรของครู พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การคิดเชื่อมโยง 3) การสังเกต 4) การตั้งคำถาม 5) การทดลอง และ 6) การสร้างเครือข่าย โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรของครู

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดนอกกรอบ ซึ่งมีความแปลกใหม่ โดยสามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และถูกต้อง มีการเปิดกว้างทางความคิด และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนความคิดนั้น มีการเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	1. สามารถคิดนอกกรอบหรือแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม 2. ความคิดแปลกใหม่สามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและความถูกต้อง 3. มีการเปิดกว้างทางความคิดและสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนความคิดแปลกใหม่ที่เกิดขึ้น 4. เชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น
2. การคิดเชื่อมโยง	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์ โดยเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ รวมถึงประสบการณ์ของตนเอง หรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสามารถนำความรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงมาประยุกต์ใช้ได้	5. มีความคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์ 6. มีการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ของตนเอง หรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 7. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ 8. สามารถนำความรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงมาประยุกต์ใช้ได้

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
3. การสังเกต	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีจุดประสงค์ที่จะหาข้อมูลซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่ง นั้น ๆ หรือเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป ชอบพิเคราะห์ พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ	9. สามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการหาข้อมูล ซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ 10. สามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ 11. มีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต 12. ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป 13. ชอบพิเคราะห์ พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ
4. การตั้งคำถาม	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดประเด็นและตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ แนวคิดที่สร้างสรรค์ ความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ	14. สามารถกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่เป็นแรงกระตุ้น ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ 15. สามารถกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่เป็นแรงกระตุ้น ให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ 16. ตั้งคำถามเพื่อสร้างความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ 17. ตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้ 18. ตั้งคำถามเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
5. การทดลอง	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการทดสอบหรือทดลองเพื่อค้นคว้าเพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถออกแบบการทดลอง ปฏิบัติการทดลองอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และสรุปผลการทดลองอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน ทำให้เกิดทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสร้าง ปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมให้ดีขึ้นได้	19. สามารถทดสอบหรือทดลอง เพื่อค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 20. มีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรคในการทดสอบหรือทดลอง เพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ 21. มีความสามารถในการออกแบบการทดลอง ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 22. สามารถปฏิบัติการทดสองในการแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ 23. มีความสามารถในการบันทึกและสรุปผลอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน 24. สามารถนำผลการทดสอบหรือทดลอง มาใช้ในการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมให้ดีขึ้นได้
6. การสร้างเครือข่าย	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัว และการใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ในทางบวก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นและไว้วางใจกัน สามารถสื่อสาร สร้างเครือข่าย และความร่วมมือ และเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม	25. สามารถปรับตัว และใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 26. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 27. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 28. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
		29. สามารถสื่อสาร สร้างเครือข่าย และความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 30. มีการสร้างเครือข่าย และความร่วมมือ เป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 ซึ่งได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง ซึ่งประกอบด้วย จำนวน 27 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนพัทลุง 2) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการพัทลุง 3) โรงเรียนพรหมพินิตชัยบุรี 4) โรงเรียนประภัสสรรังสิต 5) โรงเรียนวชิรธรรมสถิต 6) โรงเรียนสตรีพัทลุง 7) โรงเรียนกงหราพิชากร 8) โรงเรียนชะรัดชนูปถัมภ์ 9) โรงเรียนหานโพธิ์พิทยาคม 10) โรงเรียนประชาบำรุงอุทิตกิจจาทร 11) โรงเรียนตะโหมด 12) โรงเรียนควนขนุน 13) โรงเรียนพนางตุง 14) โรงเรียนดอนศาลานำวิทยา 15) โรงเรียนปัญญาวุธ 16) โรงเรียนควนพระสาคริน ทร์ 17) โรงเรียนปากพะยูนพิทยาคาร 18) โรงเรียนหารเทารังสีประชาสรรค์ 19) โรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม 20) โรงเรียนตะแพนพิทยา 21) โรงเรียนป่าบอนพิทยาคม 22) โรงเรียนบางแก้วพิทยาคม 23) โรงเรียนป่าพะยอมพิทยาคม 24) โรงเรียนนิคมควนขนุนวิทยา 25) โรงเรียนเขาชัยสน 26) โรงเรียนนาขยาดวิทยาคาร และ 27) โรงเรียนอุดมวิทยายน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (2565) กล่าวว่า ได้จัดทำนโยบายของสำนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคลองกับนโยบายแผนในระดับต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์และจุดเน้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) “ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

2. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

3. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ความเป็นไทย ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น มีความเป็นเลิศทางวิชาการและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยึดหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขีดความสามารถสูง มุ่งมั่น มีความเป็นมืออาชีพปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี

7. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานตาม หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงการ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานและสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

4. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และสามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

5. ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

6. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขีดความสามารถสูง มุ่งมั่น มีความเป็นมืออาชีพ ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

ประเด็นกลยุทธ์ (Strategies)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

จุดเน้น (Focus)

1. ด้านผู้เรียน

1.1 ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับดีเยี่ยมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

1.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.3 ผู้เรียนที่มีผลการประเมิน 0, ร, มส ได้รับการพัฒนาให้ปลอด 0, ร, มส ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

1.4 ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

2. ด้านครูผู้สอน

2.1 ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ร้อยละ 90

2.2 ครูทุกคนมีวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาภาคเรียนละ 1 เรื่อง

3. ด้านสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษามีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์สำหรับสถานศึกษา (ITA Online) มีผลการประเมิน อยู่ในระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

3.2 สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งมีรูปแบบหรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างได้

3.3 สถานศึกษามีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-net) ที่สูงขึ้นร้อยละ 3

3.4 สถานศึกษามีมาตรการป้องกันและช่วยเหลือให้นักเรียนลดอัตราการออกกลางคันไม่เกินร้อยละ 1 ต่อปี

3.5 สถานศึกษามีมาตรการการดำเนินการทำให้นักเรียนสำเร็จศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อย กว่า ร้อยละ 95

3.6 สถานศึกษามีกระบวนการ หรือรูปแบบในการบริหารจัดการที่ประสบผลสำเร็จเป็นแบบอย่างได้

3.7 สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ผ่านการวิจัยและพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3.8 สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยสถานศึกษาต้องพัฒนาโดย และยกระดับเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ 30

3.9 สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและส่งเสริมความเป็นเลิศในทุกระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

3.10 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เป็นแบบอย่างได้

4. ด้านผู้บริหาร

4.1 และระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีรูปแบบหรือนวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองเพื่อขอมีและเลื่อนวิทยฐานะในรอบปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

4.2 ของผู้มีคุณสมบัติ ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมตลอดจนมีการดำเนินการรายงานผลการ ดำเนินงานที่ถูกต้อง เป็นไปตามเวลาที่กำหนด

4.3 ผู้บริหาร และครู มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดี

4.4 ผู้บริหารบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรม / รูปแบบในการบริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

มลธิชา กลางณรงค์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนเลิศหล้า สาขาถนนเกษตร-นวมินทร์ ตามแนวคิดคุณลักษณะของครูนวัตกร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนเลิศหล้า สาขาถนนเกษตร-นวมินทร์ ตามแนวคิดคุณลักษณะของครูนวัตกร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณะผู้บริหารโรงเรียนเลิศหล้า จำนวน 20 คน และครูชาวไทยที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 84 คน รวมจำนวนทั้งหมด 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนเลิศหล้า สาขาถนนเกษตร-นวมินทร์ ตามแนวคิดคุณลักษณะของครูนวัตกร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของคุณลักษณะของครูนวัตกร พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า คุณลักษณะด้านทักษะการสังเกต ความกล้าเสี่ยง และทักษะการทดลอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ทักษะการสร้างเครือข่าย และต่ำที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู พบว่า คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความต้องการจำเป็นของด้านย่อยสูงสุดลำดับ 1 คุณลักษณะด้านทักษะการตั้งคำถาม อยู่ในอันดับ 2 คุณลักษณะด้านทักษะการสร้างเครือข่าย อยู่ในอันดับ 3 คุณลักษณะด้านความกล้าเสี่ยง และคุณลักษณะด้านทักษะการทดลอง อยู่ในอันดับ 4 และ อันดับสุดท้าย คือ คุณลักษณะด้านทักษะการสังเกต

พสุ เข็มทองคำดี (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 200 คน ได้จากการสุ่มจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.690-0.824) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนายการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 67.80

สุกัญญา แช่มช้อย (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะนวัตกรของนักเรียนมัธยมศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และ 3) พัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกร มสำหรับการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะนวัตกรของนักเรียนมัธยมศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดสมรรถนะนวัตกรจากนักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 จำนวน 1,760 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกร โดยศึกษาจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 4 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และขั้นตอนที่ 3 นำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 2 มาร่างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรของนักเรียนมัธยมศึกษาในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกร และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะนวัตกรของนักเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งอนาคต 2) เครือข่ายสังคม 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การบริหารโครงการ 5) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ และ 6) บุคลิกภาพส่วนบุคคล 2. แนวทางการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ มี 17 แนวทาง 2) ด้านการบริหารบุคคล มี 6 แนวทาง 3) ด้านการบริหารงบประมาณ มี 7 แนวทาง และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป มี 4 แนวทาง และ 3. คู่มือการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อสร้างนวัตกร ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ 1) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกร และ 2) ระบบและกลไกการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกร คือ นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกร

อนุชิต โฉมศรี และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 232 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เรียงตามลำดับ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่

ในระดับ “มาก” เรียงตามลำดับ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ (1) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (3) ด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 67.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โกศล ภูศรี (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) ศึกษาผลการนำกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 540 คน ได้มาโดยการสมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม แบบสอบถามเพื่อการพัฒนา แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินทักษะและแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ดัชนีความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปและการทดสอบ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดริเริ่ม 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการสังเกต 4) ทักษะการทดลอง 5) ทักษะการสร้างเครือข่าย 2. สภาพปัจจุบันความเป็นนวัตกรของครูภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ทักษะการตั้งคำถาม 3. กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครู ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูเพื่อความเป็นนวัตกรโดยมุ่งเน้นทักษะการตั้งคำถาม กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูเพื่อความเป็น นวัตกรโดยมุ่งเน้นทักษะการคิดริเริ่ม กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูเพื่อความเป็นนวัตกรโดยมุ่งเน้นทักษะการสังเกต กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูเพื่อความเป็นนวัตกรโดยมุ่งเน้นทักษะการทดลอง และกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูเพื่อความเป็นนวัตกรโดยมุ่งเน้นทักษะการสร้างเครือข่าย โดยกลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 4. ผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรของครูหลังรับการพัฒนาสูงกว่าก่อนรับการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีทักษะความเป็นนวัตกรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้กลยุทธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และกลยุทธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นวพร ชลารักษ์ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และ 2) เพื่อประเมินองค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ อาจารย์ผู้สอนของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 5 คน กำหนดกลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาและนวัตกรรม ประเมินความถูกต้องและความเหมาะสม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกร ในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอโดยสถิติบรรยายการแจกแจงความถี่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนนั้น ได้แก่ 1.1) ความเป็นครูนักนวัตกร 10 องค์ประกอบ 1.2) ความเป็นครูนักนวัตกรในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 5 ด้าน รวม 20 องค์ประกอบ 2) ผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกร ในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ในภาพรวมมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.51 และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ติดเป็นค่าเฉลี่ย 4.49

พิมพ์ชนก หงษาวดี และเพ็ญวรา ชูประวัติ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวังตามแนวคิดคุณลักษณะนวัตกร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู โรงเรียนหอวังตามแนวคิดคุณลักษณะนวัตกร และ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของของการพัฒนาครู โรงเรียนหอวังตามแนวคิดคุณลักษณะนวัตกร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยบรรยาย ประชากร คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนหอวัง จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดคุณลักษณะนวัตกรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดคุณลักษณะนวัตกรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูโรงเรียนหอวัง ตามแนวคิดคุณลักษณะนวัตกรในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การมีแรงบันดาลใจในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำในการวางแผน มีความต้องการจำเป็นรองลงมา

สำหรับ ที่มีความจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถคิดแก้ปัญหา ด้านกล้าเสี่ยง ด้านมีความยืดหยุ่นและอดทน ด้านมีความมั่นใจในตนเอง และด้านนักปฏิบัติ ที่มีความสามารถและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

เมธี ตั้งสิริพัฒนา และธีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู และสามารถพยากรณ์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พากัวรา (Pagaura, 2020) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฟิลิปปินส์: ผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้ภาวะผู้นำที่มีนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในศตวรรษที่ 21 ความสำเร็จขององค์กรใด ๆ ก็ตามขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถาบัน การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างทีม การสร้างความสัมพันธ์ และการบริหารจัดการความเสี่ยง ใช้วิธีการพรรณนาโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ การศึกษานี้ดำเนินการที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐบูกิดนอน มินดาเนาตอนเหนือ ประเทศฟิลิปปินส์ มีผู้ตอบแบบสอบถามเข้าร่วมทั้งหมด 102 คน โดยการศึกษาครั้งนี้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตัวแทนของวิทยาลัยทั้ง 5 แห่งของมหาวิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยศิลปะศาสตร์ และวิทยาศาสตร์, วิทยาลัยพยาบาล, วิทยาลัยครุศาสตร์, วิทยาลัยการพัฒนาสังคม, วิทยาลัยธุรกิจ และวิทยาลัยการพัฒนาสังคมและเทคโนโลยี ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.951 นำค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้านของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สูงมาก โดยด้านการสร้างทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.29 รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.21 และการบริหารจัดการความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ต่อไป

ริซ่า (Riza et al., 2020) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ขององค์กร, การปรับตัวขององค์กร และประสิทธิภาพการปรับตัว แบบจำลองเชิงบูรณาการของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปรับตัว, การเรียนรู้ขององค์กร และการปรับตัวขององค์กร ได้รับการพัฒนาและทดสอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ร่วมกับ Smart-PLS ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท PT Otsuka Indonesia กำหนดขนาดกลุ่มโดยการคำนวณตามแนวคิด Slovin’s formula และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คนเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปรับตัว ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่ดีกว่ามีแนวโน้มที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัว แม้ว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญก็ตาม แต่การเรียนรู้ขององค์กรและการปรับตัวขององค์กร มีผลโดยตรงในทิศทางบวกและทางอ้อม กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 903 คน (ข้อมูลครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 269 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 269 คน รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	2	20	6
ขนาดกลาง	17	286	85
ขนาดใหญ่	5	249	74
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	348	104
รวม	**27**	**903**	**269**

เนื่องจากโรงเรียนภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ประกอบด้วยครูในจำนวนที่แตกต่างกัน เพื่อให้ครูแต่ละโรงเรียนได้มีโอกาสเข้าร่วมการวิจัยอย่างเท่าเทียมกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียนโดยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแต่ละโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแต่ละโรงเรียน

ขนาดสถานศึกษา	โรงเรียน	ครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	พัทลุง	136	41
	สตรีพัทลุง	128	38
	ตะโหมด	84	25
ขนาดใหญ่	หารเทารังสีประชาสรรค์	55	16
	ควนขนุน	53	16
	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พัทลุง	51	15
	ป่าพะยอมพิทยาคม	48	14
	เขาชัยสน	42	13

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ขนาดสถานศึกษา	โรงเรียน	ครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	กงหราพิชากร	30	9
	ปากพะยูนพิทยาคาร	30	9
	บางแก้วพิทยาคม	30	9
	ประภัสสรรังสิต	24	7
	ปัญญาวุธ	16	5
	ศรีบรรพตพิทยาคม	16	5
	นิคมควนขนุนวิทยา	16	5
	ประชาบำรุงอุทิตกิจจาทร	15	4
	พรหมพินิตชัยบุรี	14	4
	ชะรัดชนูปถัมภ์	14	4
	ควนพระสาครินทร์	14	4
	อุดมวิทยายน	13	4
	ป่าบอนพิทยาคม	13	4
	วชิรธรรมสถิต	11	3
	หานโพธิ์พิทยาคม	10	3
	พนางตุง	10	3
	นาขยาดวิทยาคาร	10	3
ขนาดเล็ก	ดอนศาลานำวิทยา	10	3
	ตะแพนพิทยา	10	3
	รวม	**903**	**269**

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรในการวิจัย และสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล พัฒนาและประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็น เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม จำนวน 47 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967, หน้า 90) ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็น เรื่อง ความเป็นนวัตกรของครู ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการคิดเชื่อมโยง ด้านการสังเกต ด้านการตั้งคำถาม ด้านการทดลอง และด้านการสร้างเครือข่าย จำนวน 30 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967, หน้า 90) ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นนวัตกรของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา

3.4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

3.4.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ และข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรของครู 6 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 ข้อ

3.4.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมด้านเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

3.4.5 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

1) ดร.บุญส่ง ทองเอียง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

2) ดร.นันทรัตน์ ไพรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

3) นางสาวปาริชาติ ราษแก้ว ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

3.4.7 นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดคะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้อง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ผลปรากฏว่าข้อคำถามทั้ง 77 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 สามารถนำไปใช้ได้จริงทุกข้อ

3.4.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) กับครูโรงเรียนสตรีพัทลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach (1990) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.988

3.4.9 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน

3.5.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไป จำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.5.4 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วง ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 วิเคราะห์ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วง ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ความเป็นนวัตกรของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความเป็นนวัตกรของครู อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความเป็นนวัตกรของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความเป็นนวัตกรของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความเป็นนวัตกรของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144) ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นไปในทางทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่า r ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.60 - 0.79 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.40 - 0.59 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.20 - 0.39 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r ต่ำกว่า 0.20 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

3.6.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตามวิธีการของ Rovinelli and Hambleton (1978, อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา
ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ
$\Sigma \mathrm{s}_\mathrm{i}^2$ แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้สูตรของ Ferguson (บุญชม ศรีสะอาด, 2547) ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\Sigma x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

Σx แทน ผลรวมของคะแนน

n แทน ขนาดของตัวอย่าง

2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรของ Ferguson (บุญชม ศรีสะอาด, 2547) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

Σx แทน ผลรวมของคะแนน

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบ

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (1978, อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2564) ดังนี้

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

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

x แทน ค่าของตัวแปรชุดที่ 1

y แทน ค่าของตัวแปรชุดที่ 2

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร Ferguson (1981 อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2564) ดังนี้

$$R_{y.123...k} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \beta_3 r_{y3} + \ ... + \beta_k r_{yk}}$$

5) สร้างสมการพยากรณ์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Selection) วิเคราะห์และวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสมการพยากรณ์มีลักษณะดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \cdots + b_kX_k$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \ \beta X_1 + \beta X_2 + ... + \beta X_k$$

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหูคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
X_2	แทน	การคิดสร้างสรรค์

X_3 แทน การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

X_4 แทน การบริหารความเสี่ยง

X_5 แทน การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

Y แทน ความเป็นนวัตกรของครู

Y_1 แทน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Y_2 แทน การคิดเชื่อมโยง

Y_3 แทน การสังเกต

Y_4 แทน การตั้งคำถาม

Y_5 แทน การทดลอง

Y_6 แทน การสร้างเครือข่าย

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 269 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	25	9.30
	หญิง	244	90.70
	รวม	**269**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
2	วุฒิสูงสุดทางการศึกษา		
	ปริญญาตรี	192	71.38
	ปริญญาโท	77	28.62
	ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	**269**	**100.00**
3	อายุ		
	น้อยกว่า 31 ปี	58	21.56
	31 – 40 ปี	127	47.21
	41 – 50 ปี	38	14.13
	51 – 60 ปี	46	17.10
	รวม	**269**	**100.00**
4	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	52	19.33
	5 - 10 ปี	112	41.64
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	105	39.03
	รวม	**269**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 269 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 90.70 และเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.21 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.56 รองลงมามีอายุ 51-60 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 71.38 และระดับปริญญาโท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.62 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.64 รองลงมาคือมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 39.03 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.35	0.56	มาก
2	การคิดสร้างสรรค์	4.28	0.59	มาก
3	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.28	0.63	มาก
4	การบริหารความเสี่ยง	4.31	0.58	มาก
5	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.32	0.63	มาก
	ภาพรวม	**4.31**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.31, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.35, S.D.=0.56) รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_5) ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.63) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ (X_2) ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.59) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_3) ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการมองภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.45	0.65	มาก
2.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร บริบท ความต้องการและค่านิยม เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	4.28	0.74	มาก
3.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.36	0.79	มาก
4.	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.26	0.80	มาก
5.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน / โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน	4.42	0.69	มาก
6.	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้น สร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ	4.35	0.76	มาก
7.	ผู้บริหารมีการจัดวางภาพอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้	4.46	0.66	มาก
8.	ผู้บริหารมีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	4.41	0.68	มาก
9.	ผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.63	มาก
10.	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาทบทวนการดำเนินงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	4.21	0.80	มาก
11.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสาร และสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง	4.39	0.70	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
12.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร	4.31	0.69	มาก
13.	ผู้บริหารมีการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ	4.21	0.88	มาก
	ภาพรวม	**4.35**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.35, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดวางภาพอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ ($\overline{X}$=4.46, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการมองภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.45, S.D.=0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาทบทวนการดำเนินงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ($\overline{X}$=4.21, S.D.=0.80) และผู้บริหารมีการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ ($\overline{X}$=4.21, S.D.=0.88)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการคิดสร้างสรรค์

	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีความคิดแปลกใหม่สามารถคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่อยู่เสมอ	4.28	0.71	มาก
2.	ผู้บริหารมีแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.36	0.72	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงแบบแผนการทำงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์	4.25	0.71	มาก
4.	ผู้บริหารสามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.69	มาก
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.30	0.72	มาก
6.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร	4.34	0.74	มาก
7.	ผู้บริหารให้อิสระ และเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.33	0.71	มาก
8.	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการพัฒนางานของบุคลากรโดยการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.32	0.76	มาก
9.	ผู้บริหารกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่ ทำงานอย่างมีเป้าหมายมีขั้นตอนที่เหมาะสม	4.28	0.70	มาก
10.	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และมีความโปร่งใสยุติธรรมสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.25	0.78	มาก
11.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.13	0.85	มาก
12.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	4.26	0.82	มาก
	ภาพรวม	**4.28**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$=4.36, S.D.=0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ($\overline{X}$=4.34, S.D.=0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=4.13, S.D.=0.85)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	4.25	0.74	มาก
2.	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.33	0.72	มาก
3.	ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรและผู้บริหาร	4.19	0.85	มาก
4.	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	4.32	0.71	มาก
5.	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	4.33	0.74	มาก
6.	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงาน	4.36	0.72	มาก
7.	ผู้บริหารคำนึงถึงความพอใจของบุคลากร โดยมีการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน	4.17	0.82	มาก
8.	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.25	0.85	มาก
9.	ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะที่ดี ในระหว่างการปฏิบัติงาน	4.28	0.79	มาก
	ภาพรวม	**4.28**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงาน ($\overline{X}$=4.36, S.D.=0.72) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\overline{X}$=4.33, S.D.=0.72) และผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ($\overline{X}$=4.33, S.D.=0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความพอใจของบุคลากร โดยมีการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.17, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการบริหารความเสี่ยง

	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน	4.29	0.74	มาก
2.	ผู้บริหารมีการพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	4.29	0.72	มาก
3.	ผู้บริหารมีการหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	4.29	0.71	มาก
4.	ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร	4.31	0.68	มาก
5.	ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน	4.35	0.70	มาก
6.	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน	4.32	0.69	มาก
	ภาพรวม	**4.31**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.31, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน ($\overline{X}$=4.35, S.D.=0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.29, S.D.=0.74), ผู้บริหารมีการพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.29, S.D.=0.72) และผู้บริหารมีการหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.29, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	4.31	0.77	มาก
2.	ผู้บริหารมีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร	4.31	0.77	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร	4.34	0.73	มาก
4.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	4.31	0.74	มาก
5.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.31	0.77	มาก
6.	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.32	0.73	มาก
7.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	4.35	0.74	มาก
	ภาพรวม	**4.32**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ($\overline{X}$=4.35, S.D.=0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร ($\overline{X}$=4.34, S.D.=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ($\overline{X}$=4.31, S.D.=0.77), ผู้บริหารมีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร ($\overline{X}$=4.31, S.D.=0.77) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.31, S.D.=0.74) และผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\overline{X}$=4.31, S.D.=0.77)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวม

ด้านที่	ความเป็นนวัตกรของครู	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.32	0.52	มาก
2.	การคิดเชื่อมโยง	4.4	0.49	มาก
3.	การสังเกต	4.4	0.5	มาก
4.	การตั้งคำถาม	4.43	0.48	มาก
5.	การทดลอง	4.38	0.51	มาก
6.	การสร้างเครือข่าย	4.46	0.47	มาก
	ภาพรวม	**4.40**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างเครือข่าย (Y_6) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.46, S.D.=0.47) รองลงมา คือ การตั้งคำถาม (Y_4) ($\overline{X}$=4.43, S.D.=0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Y_1) ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.52)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความเป็นนวัตกรของครู ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถคิดนอกกรอบหรือแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม	4.28	0.68	มาก
2. ท่านมีความคิดแปลกใหม่สามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและความถูกต้อง	4.24	0.64	มาก
3. ท่านมีการเปิดกว้างทางความคิด และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุน ความคิดแปลกใหม่ที่เกิดขึ้น	4.43	0.61	มาก
4. ท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	4.33	0.63	มาก
ภาพรวม	**4.32**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการเปิดกว้างทางความคิด และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนความคิดแปลกใหม่ที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$=4.43, S.D.=0.61) รองลงมา คือ ท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตให0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความคิดแปลกใหม่สามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและความถูกต้อง ($\overline{X}$=4.24, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านความคิดริเชื่อมโยง

	ความเป็นนวัตกรของครู ด้านความคิดเชื่อมโยง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านมีความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์	4.34	0.64	มาก
2.	ท่านมีการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ของตนเอง หรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.39	0.61	มาก
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.47	0.63	มาก
4.	ท่านสามารถนำความรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงมาประยุกต์ใช้ได้	4.41	0.59	มาก
	ภาพรวม	**4.40**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการคิดเชื่อมโยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$=4.47, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ท่านสามารถนำความรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงมาประยุกต์ใช้ได้ ($\overline{X}$=4.41, S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$=4.34, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสังเกต

	ความเป็นนวัตกรของครู ด้านการสังเกต	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการหาข้อมูล ซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ	4.41	0.64	มาก
2.	ท่านมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต	4.42	0.58	มาก
3.	ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป	4.42	0.62	มาก
4.	ท่านชอบพิเคราะห์ พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลาเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ	4.33	0.67	มาก
5.	ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการหาข้อมูล ซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ	4.42	0.63	มาก
	ภาพรวม	**4.40**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสังเกต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ ($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.58), ท่านมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต ($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.62) และท่านชอบพิเคราะห์ พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ ($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการหาข้อมูล ซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ ($\overline{X}$=4.41, S.D.=0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป ($\overline{X}$=4.33, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการตั้งคำถาม

	ความเป็นนวัตกรของครู ด้านการตั้งคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านสามารถกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่เป็นแรงกระตุ้น ให้ผู้เรียนเกิดความรู้	4.42	0.58	มาก
2.	ท่านสามารถกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่เป็นแรงกระตุ้น ให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์	4.42	0.60	มาก
3.	ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อสร้างความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่	4.45	0.61	มาก
4.	ท่านสามารถตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้	4.46	0.60	มาก
5.	ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ	4.38	0.60	มาก
	ภาพรวม	**4.43**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการตั้งคำถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.43, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้ ($\overline{X}$=4.46, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อสร้างความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ($\overline{X}$=4.45, S.D.=0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ($\overline{X}$=4.38, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการทดลอง

ความเป็นนวัตกรของครู ด้านการทดลอง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถทดสอบหรือทดลอง เพื่อค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.35	0.62	มาก
2. ท่านมีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรคในการทดสอบหรือทดลอง เพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	4.44	0.60	มาก
3. ท่านมีความสามารถในการออกแบบการทดลองในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.32	0.64	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติการทดลองในการแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ	4.39	0.62	มาก
5. ท่านมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผลอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน	4.43	0.61	มาก
6. ท่านสามารถนำผลการทดสอบหรือทดลอง มาใช้ในการสร้างปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมให้ดีขึ้นได้	4.34	0.65	มาก
ภาพรวม	**4.38**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการทดลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.38, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรคในการทดสอบหรือทดลอง เพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ท่านมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผลอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน ($\overline{X}$=4.43, S.D.=0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการออกแบบการทดลองในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสร้างเครือข่าย

	ความเป็นนวัตกรของครู ด้านการสร้างเครือข่าย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านสามารถปรับตัว และการใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.47	0.61	มาก
2.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.47	0.59	มาก
3.	ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.51	0.58	มาก
4.	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.52	0.56	มาก
5.	ท่านสามารถสื่อสาร สร้างเครือข่าย และความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.45	0.59	มาก
6.	ท่านมีการสร้างเครือข่าย และความร่วมมือ เป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม	4.35	0.64	มาก
	ภาพรวม	**4.46**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสร้างเครือข่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.46, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.56) รองลงมา คือ ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\overline{X}$=4.51, S.D.=0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม ($\overline{X}$=4.35, S.D.=0.64)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยภาพรวม และแยกเป็นรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความเป็นนวัตกรของครู (Y)						ผลรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	$Y_{รวม}$
X_1	.611**	.513**	.522**	.515**	.501**	.439**	.569**
X_2	.636**	.571**	.577**	.589**	.575**	.515**	.638**
X_3	.592**	.587**	.631**	.610**	.610**	.531**	.659**
X_4	.676**	.627**	.660**	.619**	.621**	.553**	.692**
X_5	.669**	.601**	.586**	.552**	.568**	.533**	.644**
ผลรวม $X_{รวม}$	.678**	.614**	.630**	.615**	.611**	.544**	.680**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficients) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.680

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง (r =.439-.692) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) กับความเป็นนวัตกรของครู (Y) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r =.692) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความเป็นนวัตกรของครู ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r =.678) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) กับความเป็นนวัตกรของครู ด้านการสร้างเครือข่าย (Y_6) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r =.439) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.16 และ 4.17

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) ในภาพรวม ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	$S.E._{EST}$	F	Sig
X_1, X_2, X_3, X_4, X_5	.707	.500	.490	.318	52.539***	.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .707 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .500 (ร้อยละ 50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1), การคิดสร้างสรรค์ (X_2), การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_3), การบริหารความเสี่ยง (X_4) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง คิดเป็นร้อยละ 50.0 (R^2 =.500) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	2.063	.159		12.947	.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)	-.081	.074	-.101	-1.092	.276
การคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.146	.088	.192	1.649	.100
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_3)	.070	.079	.099	.885	.377
การบริหารความเสี่ยง (X_4)	.318	.085	.412	3.767	.000
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_5)	.092	.064	.130	1.431	.154
R = .707, R^2 = .500, Adjusted R^2 = .490, $S.E._{EST}$ = .318, F = 52.539***, Sig. = .000					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) การคิดสร้างสรรค์ (X_2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_3) การบริหารความเสี่ยง (X_4) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง คิดเป็นร้อยละ 50.0 (R^2 =.500) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.063 - .081(X_1) + .146(X_2) + .070(X_3) + .318(X_4) + .092(X_5)$$

สมการพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}y = -.101(X_1) + .192(X_2) + .099(X_3) + .412(X_4) + .130(X_5)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.18 และ 4.19

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.692[a]	.478	.477	.322
2	.701[b]	.492	.488	.319

a. Predictors: (Constant), ด้านการบริหารความเสี่ยง

b. Predictors: (Constant), ด้านการบริหารความเสี่ยง, ด้านการคิดสร้างสรรค์

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน พบว่า รูปแบบที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .701 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .492 ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง แสดงว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการคิดสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายความเป็นนวัตกรของครู ได้ร้อยละ 49.2 (R^2 =.492) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.319

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนาย ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	S.E.	β		
ค่าคงที่ (Constant)	2.000	.152		13.192	.000
การบริหารความเสี่ยง (X_4)	.403	.060	.522	6.667	.000
การคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.155	.059	.205	2.623	.009
$R = .701$, $R^2 = .492$, Adjusted $R^2 = .488$, $S.E._{EST} = .319$, $F = 128.614$***					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็น นวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน และตัวแปรความเป็นนวัตกรของครู ทั้ง 6 ด้าน เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) คือ การบริหารความเสี่ยง (B =.403, β =.522, P =.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และการคิดสร้างสรรค์ (B =.155, β =.205, P =.009) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้ร้อยละ 49.2 เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.000 + .403(X_4) + .155(X_2)$$

สมการพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .522(X_4) + .205(X_2)$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 2) ศึกษาระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 77 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 269 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

การบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ และการคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดวางภาพอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการมองภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาทบทวนการดำเนินงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารมีการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ

2. การคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความพอใจของบุคลากร โดยมีการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน

4. การบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารมีการพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

5. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืน

ในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา, ผู้บริหารมีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร, ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

5.1.2 ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การสร้างเครือข่าย การตั้งคำถาม สำหรับการคิดเชื่อมโยง และการสังเกต มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน การทดลอง และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการเปิดกว้างทางความคิด และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนความคิดแปลกใหม่ที่เกิดขึ้น รองลงมา คือ ท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความคิดแปลกใหม่สามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและความถูกต้อง

2. การคิดเชื่อมโยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือ ท่านสามารถนำความรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงมาประยุกต์ใช้ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์

3. การสังเกต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ, ท่านมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต และท่านชอบพิเคราะห์ พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการหาข้อมูล ซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป

4. การตั้งคำถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้ รองลงมา คือ ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อสร้างความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ

5. การทดลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรค ในการทดสอบหรือทดลอง เพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รองลงมา คือ ท่านมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผลอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการออกแบบการทดลองในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

6. การสร้างเครือข่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการสร้างเครือข่าย และความร่วมมือเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็น นวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.680 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความเป็นนวัตกรของครูด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับด้านการสังเกต, ด้านการตั้งคำถาม, ด้านการคิดเชื่อมโยง, ด้านการทดลอง และด้านการสร้างเครือข่ายตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง กับความเป็นนวัตกรของครู ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_5) กับความเป็นนวัตกรของครู ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม กับความเป็นนวัตกรของครู ด้านการสร้างเครือข่าย โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทั้ง 5 ด้าน กับความเป็นนวัตกรของครู พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง, ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม, ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม, ด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทั้ง 6 ด้าน กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, ด้านการสังเกต, ด้านการตั้งคำถาม, ด้านการคิดเชื่อมโยง, ด้านการทดลอง ตามลำดับ และด้านการสร้างเครือข่าย มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

1. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .707 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .500 (ร้อยละ 50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1), การคิดสร้างสรรค์ (X_2), การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_3), การบริหารความเสี่ยง (X_4) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง คิดเป็นร้อยละ 50.0 (R^2 =.500) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.063 - .081(X_1) + .146(X_2) + .070(X_3) + .318(X_4) + .092(X_5)$$

สมการพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}y = -.101(X_1) + .192(X_2) + .099(X_3) + .412(X_4) + .130(X_5)$$

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ตัวแปรด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) สามารถทำนายความเป็นนวัตกรของครู (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) สามารถทำนายความเป็นนวัตกรของครู (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรความเป็นนวัตกรของครูได้ร้อยละ 49.2 (R^2 =.492) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.319 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.000 + .403(X_4) + .155(X_2)$$

สมการพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .522(X_4) + .205(X_2)$$

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยสามารถกำหนดทิศทางภาพอนาคต และเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ โดยสามารถนำแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ทั้งยังเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้นนวัตกรรม กระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ให้อิสระในการตัดสินใจสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น มีความสามารถในการสร้างทีมงานโดยมุ่งเน้น

การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการบริหารความเสี่ยง โดยวิเคราะห์ หาสาเหตุที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน แล้วหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย มีการตรวจสอบ ประเมินความก้าวหน้า ในดำเนินงานต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมโดยมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 100) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการบริหารบุคลากรในโรงเรียนและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางการแข่งขันทางการศึกษาที่สูง ทั้งยังมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์และทำงานเป็นทีม กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัย สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมุ่งถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนเป็นหลักและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงถึงความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้นวัตกรรม เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษา ทำให้เกิดนวัตกรรมทั้งในด้านของนวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของเฮาส์ และบุชเนอร์ (Horth, & Buchner, 2014, p.5) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีการสร้างองค์กรให้เป็นสถานที่ ที่ใช้ความคิดนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา และคิดค้น พัฒนาวิธีการ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางภาพอนาคตและเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทั้งยังมีความเป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้น สร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จตามภาพอนาคตที่วางไว้ควบคู่ไปกับการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอมีการประชาสัมพันธ์สร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 79) ที่กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ว่า เริ่มมีความตื่นตัวและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงจากการปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา 4.0 มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ทำให้

สถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานต่าง ๆ ตั้งแต่การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อรองรับกับนโยบายการศึกษา 4.0 ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีจินตนาการ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งฟ้า ภิรมย์ญาณ และชนมณี ศิลานุกิจ (2566, หน้า 16) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมทั้งการสร้างวิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมด และสร้างต้นแบบในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่นให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทุ่มเทความพยายามให้กับงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์สู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายสถานศึกษาได้ตั้งไว้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของแคนนอน, มอร์โร-ฟอกส์ และเมทคาฟ (Cannon, Morrow-Fox & Metcalf, 2016, อ้างถึงใน แพรวพรรณ เปรมลาภ, 2566, หน้า 80) ที่กล่าวว่า ผู้นำยุคนี้ต้องเป็นนักคิด 360 องศา มีมุมมองรอบด้านทุกทิศ มองจากมุมสูงเพื่อให้เห็นในมุมกว้าง เข้าใจความเป็นระบบ คิดอย่างเป็นระบบ รับรู้ และมองเห็นข้อจำกัดของสถานการณ์ เข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ กลยุทธ์ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว และคิดวิธีการที่จะแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่จะเกิดผลลัพธ์อย่างสมบูรณ์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อย่างไรก็ตามด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมก็ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดแปลกใหม่ สามารถคิดค้น พัฒนาสิ่งใหม่อยู่เสมอ รวมถึงมีแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และสามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้น ให้อิสระ และเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอำภา ไชยทะ และคณะ (2564, หน้า 108) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของธิดาพร สร้อยสังวาลย์ และโสภา อำนวยรัตน์ (2564, หน้า 266) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบัน สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คิดนอกกรอบ สร้างโอกาส สร้างทางเลือกใหม่

เพื่อพัฒนาองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทางสังคมและวัฒนธรรม ความเป็นอยู่และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และส่งเสริม สนับสนุน จัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความหลายหลายขององค์ความรู้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ชุมชน และสร้างโอกาสให้เกิดความแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนการบริหารให้มีความหลากหลาย สร้างเครือข่าย ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร และงานวิจัยของกิ่งฟ้า ภิรมย์ญาณ และชนมณี ศิลานุกิจ (2566, หน้า 16) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของเฮาส์ และบุชเนอร์ (Horth, & Buchner, 2014, p.5) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องคิดหาวิธีใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการ รูปแบบบริหารงานแบบใหม่ ๆ คิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน และมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทีมงานและเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร ทั้งยังให้มีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความไว้วางใจ แสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ให้กำลังใจ และข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงานแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิน เกษณา (2564, หน้า 120) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง สร้างผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ เป็นผู้สร้างบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งยังให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำ รวมถึงแนวทาง และความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม มีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเข้ามาช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ จริงใจ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรในการสร้างนวัตกรรม และงานวิจัยของ กิ่งฟ้า ภิรมย์ญาณ และชนมณี ศิลานุกิจ (2566, หน้า 16) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน รวมถึงเปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูมีส่วนร่วมโดยการประชุมเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานร่วมกันตาม

ความสามารถและความถนัด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา การขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาไม่อาจเกิดขึ้นได้หากปราศจากทีมงาน การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม บุคลากรต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ เฮาส์ และบุชเนอร์ (Horth, & Buchner, 2014, p. 8) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารของบุคลากรที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์กันอย่างเปิดเผย โดยจัดบรรยากาศ และกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร และแนวคิดของวูย (Wooi, 2013, Online) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและทำงานเป็นทีม ต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยการระดมความคิดเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงาน เป็นต้น

5.2.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านการคิดเชื่อมโยง 3) ด้านการสังเกต 4) ด้านการตั้งคำถาม 5) ด้านการทดลอง และ 6) ด้านการสร้างเครือข่าย อยู่ในช่วง 4.32-4.46 ซึ่งถือว่าไม่แตกต่างกันมากนัก และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยสามารถการคิดนอกกรอบ แล้วนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและถูกต้อง มีความคิดที่เปิดกว้าง และใช้เหตุผลมาสนับสนุนความคิดนั้น ทั้งยังสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น มีการคิดเชื่อมโยง โดยเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทั้งประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากบุคคลอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้ สามารถสังเกตโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 อย่างใดอย่างหนึ่ง ในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป นำมาสู่การกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ แนวคิดที่สร้างสรรค์ ในการสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ มีความสามารถในการศึกษาค้นคว้า หาคำตอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถออกแบบการทดลอง ปฏิบัติการทดลอง และสรุปผลการทดลองอย่างเป็นเหตุเป็นผล ทั้งยังมีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสร้าง ปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมให้ดีขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญวรรณ บุญมณี และคณะ (2565, หน้า 373) ที่พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ทั้งใน

ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ ด้านการเปิดกว้างทางความคิด และด้านการวิเคราะห์/วางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และงานวิจัยของ มลธิชา กลางณรงค์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2562, หน้า 203) ที่พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวังตามแนวคิดคุณลักษณะนวัตกรในภาพรวมที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีแรงบันดาลใจในการคิดอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการวางแผน ด้านความสามารถคิดแก้ปัญหา ด้านกล้าเสี่ยง ด้านมีความ ยืดหยุ่นและอดทน ด้านมีความมั่นใจในตนเอง และด้านนักปฏิบัติที่มีความสามารถและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความจำเป็นน้อยที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้ครูเป็นบุคคลากรที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะมีบทบาทและอิทธิพลการเป็นผู้นำทางความคิดของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะเป็นคนรุ่นใหม่ที่จะต้องมีวิถีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากครูและจะต้องใช้ชีวิตต่อไปในอนาคตที่ไม่สามารถคาดเดาสภาวการณ์ได้ ครูจึงถือเป็นบุคคลที่จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาพอนาคตของสังคม พยากรณ์การที่จะต้องใช้ชีวิตในโลกอนาคตอย่างมีคุณภาพ และที่สำคัญจะต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะนวัตกร เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนได้เป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ เป็นสมาชิก ที่ดีในสังคมอนาคตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของโรเจอร์ (Rogers, 1983, p. 248) ที่กล่าวถึงนวัตกรว่า เป็นบุคคลแรกในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความรู้ หรือมีความรอบรู้เทคโนโลยี กล้าเสี่ยง เป็นนักประดิษฐ์ และหลงใหลในการสร้างนวัตกรรม มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายต่าง ๆ เข้าใจและสามารถประยุกต์ความรู้เชิงเทคนิคที่ซับซ้อน สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ในระหว่างการพัฒนานวัตกรรมได้ดี

ความเป็นนวัตกรของครู ด้านการสร้างเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากครูมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถปรับตัว และการใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น รวมทั้งมีการสื่อสาร สร้างเครือข่าย และความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพร ปานดำ (2563, หน้า 5) ที่กล่าวถึง ความเป็นนวัตกรของครู ด้านการสร้างเครือข่ายว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่มีความสามารถในการปรับตัว และการใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกกับผู้อื่น โดยมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสม สามารถสื่อสารสร้างเครือข่าย และความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างเชื่อมโยง เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทักษะความร่วมมือ 2) ทักษะการสร้างเครือข่าย และ 3) ทักษะการสื่อสาร และงานวิจัยของสุกัญญา แช่มช้อย (2565, หน้า 273) กล่าวถึง ความเป็นนวัตกรของครู ด้านการสร้างเครือข่ายว่า เป็นความสามารถในการสร้าง

ปฏิสัมพันธ์ หรือความร่วมมือของครูกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาซึ่งการออกแบบและทดลองใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาหรือส่งเสริมให้นักเรียนสร้างนวัตกรรม และนำนวัตกรรมไปใช้ในบริบทครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของไดเยอร์ และคณะ (Dyer et al., 2011, อ้างถึงใน นภสร ยลสุริยัน, 2563, หน้า 54) ที่กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มของคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกัน ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ความเป็นนวัตกรของครู ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ มีความแปลกใหม่ โดยสามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และถูกต้อง มีการเปิดกว้างทางความคิด และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนความคิดนั้น มีการเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพร ปานดำ (2563, หน้า 187) ที่พบว่า สมรรถนะนวัตกรของนักเรียนอาชีวศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนมีแนวคิดแปลกใหม่ สามารถคิดได้หลากหลาย แตกต่างจากเดิม ทั้งยังสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างถูกต้อง และมีความรอบคอบ มีความสามารถในการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ความสามารถในการแก้ปัญหา จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ หรือผลิตภัณฑ์ที่แปลกใหม่ หรือรูปแบบความคิดใหม่ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และทักษะทางปัญญา คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการคิดแบบมีวิจารณญาณ หรือคิดวิเคราะห์เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ งานวิจัยของขัติยา ปิยะรังษี และคณะ (2565, หน้า 454) กล่าวถึงครูผู้มีคุณลักษณะนวัตกร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่า การแสดงออกถึงการมีแนวคิดที่แตกต่าง มีเหตุผลที่สนับสนุน และสามารถเลือกใช้แนวคิดต่างที่เป็นไปได้นำมาผสมผสาน เชื่อมโยงความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์ มารวมเข้าด้วยกันจนสามารถค้นพบหนทางในการแก้ปัญหาใหม่ที่เป็นประโยชน์ ใช้งานได้จริงตามการทดสอบทางวิทยาศาสตร์ และงานวิจัยของพิมพ์ชนก หงษาวดี และเพ็ญวรา ชูประวัติ (2565, หน้า 248) ที่กล่าวถึงครูผู้มีคุณลักษณะนวัตกร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่า ครูที่สามารถคิดได้หลาย ๆ แง่ หลาย ๆ ทาง มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม คือ มีความคิดแปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดา สร้างกลวิธีการสอนที่แตกต่างจากเดิม มีความคิดคล่องแคล่ว สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างว่องไว รวดเร็วในเวลาที่จำกัด มีความคิดละเอียดลออ คิดลงรายละเอียดปลีกย่อยได้ดี

5.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า หากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูง ความเป็นนวัตกรของครูก็จะพัฒนาสูงตามขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ความเป็นนวัตกรของครู เป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั่นเอง ดังนั้น หากเราต้องการพัฒนาความเป็นนวัตกรของครู จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาก่อน ทั้งนี้การพัฒนาครูให้เป็นนวัตกรเพื่อสร้างนวัตกรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ครูสามารถริเริ่มประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์ ให้เกิดเทคนิค วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ และนำสิ่งเหล่านั้นมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างสรรค์กระบวนการในการแก้ปัญหา หรือการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ พัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถนำแนวคิด หรือวิธีการใหม่มาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคลากรซึ่งก็คือครู ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพต่อสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก็ไม่สามารถจะพัฒนาครูให้มีความเป็นนวัตกรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ กัญญาคำ และคณะ (2565, หน้า 536) ที่กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำ ที่ใช้คุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ และงานวิจัยของสุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 7) ที่กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยแสดงออกถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ วิธีการการกระทำที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวการณ์ที่ไม่แน่นอน รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง, ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม, ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์ สำหรับด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่า

การบริหารความเสี่ยงนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญของความเป็นนวัตกรของครูในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่ครูต้องมีความคิดแปลกใหม่ โดยสามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและถูกต้อง ด้านการเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น การคิดเชื่อมโยง ที่ครูต้องมีการแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์ โดยเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ และประสบการณ์ของตนเอง หรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น โดยทั้งด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการคิดเชื่อมโยงจะต้องมีการวางแผน วิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจาก ความเสี่ยงแต่และประเภท ทั้งยังหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง ด้านการสังเกต ที่ครูต้องใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 อย่างใดอย่างหนึ่ง ในการหาข้อมูลซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ หรือเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ การตั้งคำถาม ที่ครูต้องมีการกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ แนวคิดที่สร้างสรรค์ ความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ การทดลอง ที่ครูต้องค้นคว้า หาคำตอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถออกแบบการทดลอง ปฏิบัติการทดลองอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และสรุปผลการทดลองอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน และการสร้างเครือข่าย ที่ครูต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ในทางบวก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม โดยทั้งด้านการสังเกต ด้านการตั้งคำถาม ด้านการทดลอง และด้านการสร้างเครือข่าย จะต้องมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 146) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการบริหารความเสี่ยงว่า มีความสำคัญและจำเป็นที่โรงเรียนต้องมีเพื่อป้องกันเหตุการณ์หรือการกระทำใดที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและจะส่งผลกระทบสร้างความเสียหาย ความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และมีการบริหารความเสี่ยงทางด้านโครงสร้างองค์การ กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์การผสานเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ วัตถุประสงค์การตัดสินใจ และสามารถนำไปใช้กับ องค์ประกอบอื่น ๆ ของโรงเรียนได้ และที่สำคัญเป็นการบริหารความเสี่ยงที่โครงสร้างองค์การ กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์การประกอบเข้าด้วยกัน และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีการพิจารณาความเสี่ยงให้ครอบคลุมทั้งองค์การเพื่อ ชี้บ่งเหตุการณ์ที่อาจเป็นไปได้ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อองค์การและทำให้ระดับของความเสี่ยง และขนาดของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยได้รับการสนับสนุน และมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงจากทุกคนในองค์การตั้งแต่ คณะกรรมการบริหาร ครูผู้สอน จนถึงบุคลากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณาความเป็นนวัตกรของครู เป็นรายด้าน ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, ด้านการสังเกต, ด้านการตั้งคำถาม, ด้านการคิดเชื่อมโยง, ด้านการทดลอง สำหรับด้านการสร้างเครือข่าย มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดทิศทางภาพอนาคต และเป้าหมายด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจน กระตุ้น และสร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จตามภาพอนาคตที่วางไว้ ซึ่งวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมจะต้องเปิดกว้าง มีความแปลกใหม่ โดยสามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และถูกต้อง มีเหตุผลรองรับที่ชัดเจน ด้านการคิดสร้างสรรค์ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ เลือกวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้นนวัตกรรม การเปิดกว้างทางความคิด และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนความคิดนั้น ปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่น ทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องอาศัยการนำความรู้มาประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างถูกต้อง และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนการเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการบริหารความเสี่ยง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผน วิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาหรือการปฏิบัติงาน หาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ตรวจสอบ และประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมุ่งเน้นกระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง สร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เห็นคุณค่าความสำคัญ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ล้วนต้องอาศัยการเปิดกว้างทางความคิด การคิดนอกกรอบ ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น โดยจะนำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา ม่วงศรีจันทร์ (2564, หน้า 57) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นนวัตกร

มี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านทักษะการคิด ประกอบด้วย 1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) มีทักษะการคิดสังเคราะห์ 3) มีทักษะการคิดวิจารณญาณ 4) มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ 5) มีทักษะทางปัญญา 6) มีความฉลาดดิจิทัล 7) มีทักษะการคิดออกแบบ ด้านการทำงาน ประกอบด้วย 1) การทำงานแบบมีส่วนร่วม 2) มีทักษะผู้ประกอบการ 3) การนำนวัตกรรมไปใช้ และด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 1) มีทักษะการสื่อสาร 2) มีทักษะจิตสำนึกต่อสังคม 3) มีความเอาใจใส่และสนใจ 4) มีการเปิดใจ 5) มีความมุ่งมั่นและมีความเข้าใจงานอาชีพ 6) รับฟังและให้เกียรติผู้อื่น 7) มีความมุ่งมั่นอุตสาหะจนสำเร็จ 8) มีความรับผิดชอบและด้านการเชื่อมโยงความรู้ ประกอบด้วย 1) มีทักษะข้ามวัฒนธรรม 2) มีสมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์ 3) การเชื่อมโยงความรู้ข้ามศาสตร์ และงานวิจัยของ นวพร ชลารักษ์ และคณะ (2564, หน้า 105) ที่สรุปว่า ผล คือ “นวัตกรรม” อย่างไรก็ตาม เหตุ คือ “นวัตกร” ความเป็นนวัตกรของครู คือ การสร้างนวัตกรรมในชั้นเรียนของครู ความเป็นนวัตกรของครูในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นโลกของการศึกษายุคดิจิทัลนั้น นอกจากครูจะเป็นผู้ที่อยู่ในระบบการเรียนการสอน ซึ่งจะต้องมีองค์ความรู้พื้นฐาน และองค์ความรู้ในศาสตร์ของรายวิชา ทฤษฎี นอกจากนี้การเรียนรู้และฝึกฝนกระบวนการสร้างและถ่ายทอดนวัตกรรม และแนวคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ครูยุคปัจจุบันต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อติดอาวุธทางปัญญาให้ตนเอง ต้องหมั่นพัฒนาตนเอง รวมถึงกระบวนการสอนของตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องมีการฝึกฝนจนชำนาญ เพื่อนำไปส่งต่อ หรือถ่ายทอดให้กับนักเรียน เพื่อให้ได้มีกระบวนการคิดหรือทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมได้ ด้วยเหตุนี้ หากครูมีความเป็นนวัตกรและจัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมซึ่งได้จากการวิจัย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนได้ การยกระดับการศึกษาและเพิ่มศักยภาพด้านนวัตกรรมให้แก่เยาวชนไทยก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพยั่งยืนเช่นกัน

5.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง คิดเป็นร้อยละ 50.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการ สนับสนุน ส่งเสริม และเอื้อให้เกิดความเป็นนวัตกรของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง จึงส่งผลให้เกิดความเป็นนวัตกรของครูในระดับสูง เช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่ทำนายความเป็นนวัตกรของครู มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการคิดสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง คิดเป็นร้อยละ 49.2 โดยด้านการบริหาร

ความเสี่ยงสามารถทำนายความเป็นนวัตกรของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการคิดสร้างสรรค์ สามารถทำนายความเป็นนวัตกรของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งอาจเป็นเพราะความเป็นนวัตกรของครูจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่ อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความแปลกใหม่ แตกต่าง โดยสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทั้งยังมีการเปิดโอกาส สนับสนุน กระตุ้น ให้อิสระ และส่งเสริมครูให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้น สร้างนวัตกรรม รวมถึงกำกับ ติดตาม และเปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนผลการพัฒนางานของตนเอง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พสุ เข็มทองคำดี (2563, หน้า 119) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างการมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง การคิดอย่างสร้างสรรค์และบูรณาการ และการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 67.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของเมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 97) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 86.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญวรรณ บุญมณี และคณะ (2565, หน้า 375) ที่สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นความสำคัญของนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ควรมีการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ ด้านต่าง ๆ ได้แก่ การตั้งคำถาม การสังเกต การคิดสงสัยกับสิ่งรอบตัว การสื่อสาร การใช้ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ การให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษา การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ รวมไปถึงการให้อิสระแก่ผู้ครู เพื่อให้จะได้นำทักษะนี้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในมุมมองต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ สาเหตุและปัญหา ตัดสินใจร่วมกันหาแนวทางที่ดี นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมและคุณลักษณะด้านการบริหารความเสี่ยงมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ควรจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการส่งเสริมหรือพัฒนาพฤติกรรมและคุณลักษณะข้างต้นเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากขึ้น

2. ครูที่มีความเป็นนวัตกรจะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมและความสามารถด้านการสร้างเครือข่ายมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง หรือสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการส่งเสริมหรือพัฒนาพฤติกรรม และคุณลักษณะข้างต้นเพื่อให้เกิดความเป็นนวัตกรของครูมากขึ้น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการส่งเสริม หรือพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครูมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารความเสี่ยง และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

2. ควรศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

3. ควรศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู

4. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กุลชลี จงเจริญ. (2561). *เอกสารประกอบการสอนหน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิติมา วรรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). *แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2562). *การพัฒนาบุคลิกผู้นำและผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เสริมปัญญาไทย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษาสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2563). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์.* มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2561). *การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นติ้ง.

วิจารณ์ พานิช. *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2560). *กระบวนทัศน์การโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.* พัทลุง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักประดิษฐ์จากบทเรียน การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สร้างนักประดิษฐ์*. กรุงเทพฯ: เอ็น 60 รัตนเทรดดิง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

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

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โกศล ภูศรี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ขนิษฐา ม่วงศรีจันทร์. (2564). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ฐิตินันท์ นันทะศร. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.

นภสร ยลสุริยัน. (2563). ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานร่วมกับแนวคิดแบบ STEM EDUCATION เพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรและผลงานสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรัชญา ซื่อสัตย์. (2563). การพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับโครงงานเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรและผลงานสร้างสรรค์หุ่นกระบอก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พสุ เข็มทองคำดี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาคิน เกษณา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลาปาง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัชต์สุพล วิเศษศรี. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสาหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วสันต์ สุทธาวาศ. (2558). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิมลพร ปานดำ. (2563). แนวทางพัฒนาพื้นที่นักประดิษฐ์อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านสมรรถนะนวัตกร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัชต์สุพล วิเศษศรี. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสาหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วสันต์ สุทธาวาศ. (2558). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิมลพร ปานดำ. (2563). แนวทางพัฒนาพื้นที่นักประดิษฐ์อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านสมรรถนะนวัตกร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธิดา สอนสืบ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ (เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

สุรัตน์ แท่นประเสริฐกุล. (2564). ระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมพงษ์ เชือกพรม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร, มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อณวัฒน์ เหมืองทอง. (2565). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ศิลปะการออกแบบผลิตภัณฑ์โดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรและผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศิลปะมหาบัณฑิต, สาขาวิชาทัศนศิลปศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

3) วารสาร

กิ่งฟ้า ภิรมย์ญาณ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. *วารสารนิติรัฐ, 1*(4), 9-19.

ขัติยา ปิยะรังษี, ศักดา สวาทะนันทน์, น้าผึ้ง อินทะเนตร และอุไรวรรณ หาญวงค์. (2565). คุณลักษณะของนวัตกรรุ่นเยาว์. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 22*(2), 438-458.

ณิชดาพร หวานสนิท และพรรณี ผุดเกตุ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. *Journal of MCU Ubon Review, 7*(2), 127-142.

ณัฏฐนิชา หามนตรี และพรเทพ รู้แผน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(4), 347-361.

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ และโสภา อำนวยรัตน์. (2564). บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา. ใน *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 7*. (หน้า 257-270). กองบริหารงานวิจัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธัญญวรรณ บุญมณี, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. *Journal of MCU Ubon Review, 7*(2), 365-378.

ธันยากร ศรีสุข และสรัญณี อุเส็นยาง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, *2*(2), 1-14.

นวพร ชลารักษ์, สมเกียรติ อินทสิงห์, นทัต อัศภาภรณ์ และสุนีย์ เงินยวง. (2564). องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่*, *22*(3), 94-108.

นิตยา สุภาภรณ์. (2565). การถ่ายทอดสังคมในการทำงานสู่การเป็นนวัตกร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 8*(2), 201-211.

บริพัฒน์ สารผล, พรเทพ เสถียรนพเก้า และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 53*. (หน้า 87-98). เจริญปริ้นท์เอ็กซ์เพรส: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2564). รูปแบบการเสริมสร้างความเป็นนวัตกรสำหรับหลักสูตรระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6*(8), 236-252.

ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน *รายงานสืบเนื่องการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13*. (หน้า 1434-1449). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปุณณัฐฐา มาเชค. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0. *Journal of Information and Learning*, *32*(3), 83-91.

พัชรพร อยู่ยืน, อภิญญา ภูมิโอตา และศิระ ศรีโยธิน. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนวัตกร: กรณีศึกษาผลิตภัณฑ์ PUNN. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านการบริหารกิจการสาธารณะ ครั้งที่ 4.* (หน้า 827-833). ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิมพ์ชนก หงษาวดี และเพ็ญวรา ชูประวัติ. (2565). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนหอวังตามแนวคิดคุณลักษณะนวัตกร. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 9*(2), 243-252.

พลธาวิน วัชรทรธำรงค์ และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารวิชาการวิจัยและนวัตกรรม มสธ. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, *2*(1), 17-30.

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, *6*(1), 160-176.

มะยุรีย์ พิทยาเสนีย์ และพิชญาภา ยวงสร้อย. (2564). การคิดเชิงออกแบบ: ครูนวัตกรวิถีใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 10*(2), 190-199.

มลธิชา กลางณรงค์ และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2562). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนเลิศหล้า สาขาถนนเกษตร-นวมินทร์ ตามแนวคิดคุณลักษณะของครูนวัตกร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, *10*(2), 194-208.

รัตนภรณ์ กัญญาคำ, สมใจ ภูมิพันธ์ และโกวัฒน์ เทศบุตร. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคการศึกษาไทย 4.0. *วารสารรัชต์ภาคย์*, *16*(46), 530-543.

วชิรศักดิ์ มัชฌิมาภิโร. (2557). บทบาทของนวัตกรรมการศึกษาต่อการเรียนรู้. วารสารราชพฤกษ์, 12(2), 1-9.

วิวัฒน์ มีสุวรรณ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูนวัตกรด้านเทคโนโลยีการศึกษา ในสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19*(3), 50-62.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2563). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *22*(2), 193-213.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). การพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ผู้สร้างนวัตกรและผู้ประกอบการในอนาคต. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *24*(1), 269-282.

เสวียน เจนเขว้า, วรรณภา มูลสาร และสมพร ยอดดำเนิน. (2564). ภาวะผู้นำสร้างได้. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค*, *7*(2), 35-45.

อนุชิต โฉมศรี, สุดารัตน์ สารสว่าง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, *17*(32), 178-190.

อัชฌพร อังกินันทน์ และประสิทธิ์ อังกินันทน์. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความเป็นนวัตกรของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา สำหรับวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. *Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science), 12*(3), 168-180.

อาฟานดี คอลออาแซ และสรัญณี อุเส็นยาง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, *2*(12), 125-140.

อำภา ไชยทะและคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, *15*(2), 102-112.

4) เว็ปไซต์

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2566). *แผนแม่บทด้านการบริหารจัดการนวัตกรรม (ปีงบประมาณ 2566-2570) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2566, จาก https://km.ieat.go.th/th/innovation-masterplan/downloadAll?id=15610.

รติมา คชนันทน์. (2554). *การพัฒนานวัตกรรมไทย อยู่ตรงไหนในเวทีโลก*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2566, จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=54046&filename=house2554.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). *กลยุทธ์การดำเนินงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).* สืบค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2566, จาก https://www.nia.or.th/strategy.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2564). นวัตกร (Innovator). สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2566, จาก https://www.thailibrary.in.th/2021/04/07/innovator/.

อนุชา โสมาบุตร. (2557). *ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21.* สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2566, จาก https://teacherweekly.wordpress.com /2014/02/10/use-technology-comprehensively-to-develop-21st-century-skills/

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

AlAhmari, F. (2022). *Innovation Leadership in the 21st Century*. IntechOpen: WEB OF SCIENCE.

Bovee, Courtland L. (1993). *Management*: New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. Determinining. (1970). *Sample Size for Research Activities.* Educational and Psychological Measurement.

Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale: Reading in Attitude Theory and Measurement. New Yor: Wiley & Son.

Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of innovations*. New York: The Fee Press.

Sergiovanni, Thomas J. (2001). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective, 4ed.* Boston: Ally.

2) Journals

Alharbi, I.B.A. (2021). Innovative Leadership: A Literature Review Paper. *Open Journal of Leadership*, *10*, 214-229.

Baker, L.E. (2017). Learning and Assessment: 21st Century Skills and Cognitive Readiness. *Teaching and Measuring Cognitive Readiness*, *35*(3), 28.

M. Faisal Riza, Umar Nimran, M. Al Musadieq and Hamidah Nayati Utamia. (2020). The Effect of Innovative Leadership and Creative Leadership to Organizational Learning, Organizational Adaptation and Adaptive Performance. *Journal of Public Administration Studies*, *5*(2), 51–55.

Pagaura, R.A. (2020). Innovative leadership attributes of school administrators in the Philippines: Implications for educational management. *Interdisciplinary Research Review*, *15*(2), 1-7.

3) Websites

Baiya, E. (n.d.). *Top 5 Traits of Successful Innovators.* Retrieved October 22, 2022, from https://www.allbusiness.com/top-5-traits-of-successful-innovators-147040-1.html.

Cambridge University Press. (2021). *Innovator Cambridge Dictionary.* Retrieved October 22, 2022, from https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/innovator.

Dyer, J. H., Gregersen, H. and Christensen, C. M. (2009). *The Innovator's DNA. Harvard Business Review.* Retrieved November 1, 2023, from https://hbr.org/2009/12/the-innovators-dna.

Horth, D. & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results.* Retrieved March 11, 2024, from https://www.muyhideencoed.com/library/ebooks/resources/Innovation_Leadership_by_david_horth.pdf.

Porumboiu, D. (2022). *How to Lead Innovation and Embrace Innovative Leadership*. Retrieved December 21, 2022, from https://www.viima.com/blog/how-to-lead-innovation.

Wooi, T. (2013). *Innovation Leadership in education*. Retrieved March 15, 2024, from https://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. ดร.บุญส่ง ทองเอียง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

วุฒิทางการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยทักษิณ

2. ดร.นันทรัตน์ ไพรัตน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีพัทลุง

วุฒิทางการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3. นางสาวปาริชาติ ราษแก้ว ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีพัทลุง

วุฒิทางการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ศึกษา)
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๔๐-๗๓๒๙

ที่ อว ๗๗๒๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.บุญส่ง ทองเอียง

ด้วย นางสาวชนกชนม์ ชนะสงคราม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INNOVATOR OF THE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHATTHALUNG)" โดยมี ผศ.ดร.ทิฆมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๙๕๔๐-๙๑๒๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๗๒๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.นันทรัตน์ ไพรัตน์

ด้วย นางสาวชนกชนม์ ชนะสงคราม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INNOVATOR OF THE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHATTHALUNG)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพนาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๙๕๔๐-๙๑๒๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๗๑๒๘ ต่อ ๗ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๗๒๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวปาริชาติ รามแก้ว

ด้วย นางสาวชนกชนม์ ชนะสงคราม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INNOVATOR OF THE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHATTHALUNG)" โดยมี ผศ.ดร.ทัศนาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัลน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๗๑๒๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๗-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๗๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ด้วย นางสาวชนกชนม์ ชนะสงคราม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INNOVATOR OF THE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHATTHALUNG)" โดยมี ผศ.ดร.พิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชนกชนม์ ชนะสงคราม ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๓๐-๗๗๔๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๓๖(๒)/ว ๐๐๕๒

๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีพัทลุง

ด้วย นางสาวชนกชนม์ ชนะสงคราม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INNOVATOR OF THE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHATTHALUNG)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

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

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๓๐-๗๗๔๔

ภาคผนวก ง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ตอนที่ 3 ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นของตนเองให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน โดยข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ และนำเสนอภาพรวมของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชนกชนม์ ชนะสงคราม
นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

❑ ชาย ❑ หญิง

2. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา

❑ ปริญญาตรี
❑ ปริญญาโท
❑ ปริญญาเอก
❑ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. อายุ

❑ น้อยกว่า 31 ปี
❑ 31 – 40 ปี
❑ 41 – 50 ปี
❑ 51 – 60 ปี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

❑ น้อยกว่า 5 ปี
❑ 5 – 10 ปี
❑ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

คำชี้แจง

ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม จำนวน 47 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามประเด็นที่กำหนดให้ต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม					
1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการมองภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร บริบท ความต้องการ และค่านิยม เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน					
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
5	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้น สร้างความเชื่อมั่นว่า บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ					
7	ผู้บริหารมีการจัดวางภาพอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้					
8	ผู้บริหารมีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน					
9	ผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาทบทวนการดำเนินงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น					
11	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสาร และสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง					
12	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร					
13	ผู้บริหารมีการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ					
	2. การคิดสร้างสรรค์					
14	ผู้บริหารมีความคิดแปลกใหม่สามารถคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่อยู่เสมอ					
15	ผู้บริหารมีแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
16	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงแบบแผนการทำงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์					
17	ผู้บริหารสามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ					
19	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร					
20	ผู้บริหารให้อิสระและเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการพัฒนางานของบุคลากรโดยการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์					
22	ผู้บริหารกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนที่เหมาะสม					
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และมีความโปร่งใสยุติธรรมสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
24	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
	3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม					
26	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน					
27	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
28	ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรและผู้บริหาร					
29	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
30	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน					
31	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงาน					
32	ผู้บริหารคำนึงถึงความพอใจของบุคลากร โดยมีการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน					
33	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
34	ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะที่ดี ในระหว่างการปฏิบัติงาน					
	4. การบริหารความเสี่ยง					
35	ผู้บริหารมีการวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	ผู้บริหารมีการพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน					
37	ผู้บริหารมีการหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาส ที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน					
38	ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร					
39	ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน					
40	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน					
	5. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม					
41	ผู้บริหารมีการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา					
42	ผู้บริหารมีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร					
43	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร					
44	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน					
45	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร					
46	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
47	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม					

ตอนที่ 3 ความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

คำชี้แจง : ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การคิดเชื่อมโยง 3) การสังเกต 4) การตั้งคำถาม 5) การทดลอง และ 6) การสร้างเครือข่าย จำนวน 30 ข้อ

โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามประเด็นที่กำหนดให้ต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

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

ข้อ	ความเป็นนวัตกรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
1	ท่านสามารถคิดนอกกรอบหรือแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม					
2	ท่านมีความคิดแปลกใหม่สามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและความถูกต้อง					
3	ท่านมีการเปิดกว้างทางความคิด และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนความคิดแปลกใหม่ที่เกิดขึ้น					
4	ท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น					
2. การคิดเชื่อมโยง						
5	ท่านมีความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์					
6	ท่านมีการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ของตนเอง หรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
7	ท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
8	ท่านสามารถนำความรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงมาประยุกต์ใช้ได้					

ข้อ	ความเป็นนวัตกรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	3. การสังเกต					
9	ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการหาข้อมูล ซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ					
10	ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ					
11	ท่านมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต					
12	ท่านใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป					
13	ท่านชอบพิเคราะห์ พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ					
	4. การตั้งคำถาม					
14	ท่านสามารถกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้					
15	ท่านสามารถกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์					
16	ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อสร้างความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่					
17	ท่านสามารถตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้					
18	ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ					
	5. การทดลอง					
19	ท่านสามารถทดสอบหรือทดลอง เพื่อค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
20	ท่านมีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรคในการทดสอบหรือทดลอง เพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
21	ท่านมีความสามารถในการออกแบบการทดลอง ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
22	ท่านสามารถปฏิบัติการทดสองในการแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ					
23	ท่านมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผลอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน					

ข้อ	ความเป็นนวัตกรของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ท่านสามารถนำผลการทดสอบหรือทดลอง มาใช้ในการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมให้ดีขึ้นได้					
	6. การสร้างเครือข่าย					
25	ท่านสามารถปรับตัว และใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
26	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
27	ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
28	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
29	ท่านสามารถสื่อสาร สร้างเครือข่าย และความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
30	ท่านมีการสร้างเครือข่าย และความร่วมมือ เป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้าง และพัฒนานวัตกรรม					

ขอขอบคุณท่านที่ให้ข้อมูล

ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

สรุปผลการพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อ
กับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม								
1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการมองภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร บริบท ความต้องการ และค่านิยม เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1	✓	
5	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน / โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	✓	
6	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นว่า บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	✓	
7	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
8	ผู้บริหารมีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	✓	
9	ผู้บริหารมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	✓	
10	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาทบทวนการดำเนินงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	✓	
11	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารและสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	✓	
12	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	✓	
13	ผู้บริหารมีการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	✓	
	2. การคิดสร้างสรรค์							
14	ผู้บริหารมีความคิดแปลกใหม่สามารถคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	✓	
15	ผู้บริหารมีแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	✓	
16	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงแบบแผนการทำงานที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	✓	
17	ผู้บริหารสามารถรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	✓	
18	ผู้บริหารเปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
19	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	✓	
20	ผู้บริหารให้อิสระ และเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	✓	
21	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการพัฒนางานของบุคลากรโดยการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	✓	
22	ผู้บริหารกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	✓	
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และมีความโปร่งใสยุติธรรมสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	+1	+1	3	1	✓	
24	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	✓	
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	✓	
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม								
26	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
27	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
28	ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรและผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1	✓	
29	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	+1	+1	+1	3	1	✓	
30	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	+1	+1	+1	3	1	✓	
31	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
32	ผู้บริหารคำนึงถึงความพอใจของบุคลากรโดยมีการสร้างบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
33	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
34	ผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะที่ดี ในระหว่างการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
4. การบริหารความเสี่ยง								
35	ผู้บริหารมีการวางแผนในการวิเคราะห์หาสาเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
36	ผู้บริหารมีการพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
37	ผู้บริหารมีการหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการลดโอกาส ที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
38	ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร	+1	+1	+1	3	1	✓	
39	ผู้บริหารมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
40	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
5. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม								
41	ผู้บริหารมีการมุ่งเน้น กระตุ้น และจูงใจ ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	✓	
42	ผู้บริหารมีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร	+1	+1	+1	3	1	✓	
43	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนในองค์กร	+1	0	+1	2	0.66	✓	
44	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
45	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
46	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓	
47	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ความเป็นนวัตกรของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
	1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							
1	ท่านสามารถคิดนอกกรอบ หรือแปลกใหม่ที่แตกต่างจากความคิดเดิม	+1	+1	+1	3	1	✓	
2	ท่านสามารถนำความคิดแปลกใหม่ไปประยุกต์กับทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	✓	
3	ท่านมีการเปิดกว้างทางความคิด และสามารถหาเหตุผลมาสนับสนุนความคิดแปลกใหม่ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	✓	
4	ท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือผลผลิตใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	✓	
	2. การคิดเชื่อมโยง							
5	ท่านมีความสามารถในการคิดแตกต่างจากผู้อื่น และแก้ไขปัญหาที่ท้าทายอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	✓	
6	ท่านมีการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ของตนเอง หรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่นเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ความเป็นนวัตกรของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
7	ท่านมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	✓	
8	ท่านสามารถนำความรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงมาประยุกต์ใช้ได้	+1	+1	+1	3	1	✓	
3. การสังเกต								
9	ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการหาข้อมูล ซึ่งเป็นรายละเอียดของสิ่งนั้น ๆ	+1	+1	0	2	0.66	✓	
10	ท่านสามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	0	2	0.66	✓	
11	ท่านมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต	+1	+1	0	2	0.66	✓	
12	ท่านใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองลงไป	+1	+1	+1	3	1	✓	
13	ท่านชอบพิเคราะห์ พินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นตลอดเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1	✓	
4. การตั้งคำถาม								
14	ท่านสามารถกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่เป็นแรงกระตุ้น ให้ผู้เรียนเกิดความรู้	+1	+1	+1	3	1	✓	
15	ท่านสามารถกำหนดประเด็น และตั้งคำถามที่เป็นแรงกระตุ้น ให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	✓	
16	ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อสร้างความเข้าใจทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ความเป็นนวัตกรของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
17	ท่านสามารถตั้งคำถามที่มีความเป็นไปได้	+1	+1	+1	3	1	✓	
18	ท่านสามารถตั้งคำถามเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1	✓	
5. การทดลอง								
19	ท่านสามารถทดสอบหรือทดลอง เพื่อค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	✓	
20	ท่านมีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรคในการทดสอบหรือทดลอง เพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	0	2	0.66	✓	
21	ท่านมีความสามารถในการออกแบบการทดลอง ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	✓	
22	ท่านสามารถปฏิบัติการทดสองในการแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	✓	
23	ท่านมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผลอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน	+1	+1	+1	3	1	✓	
24	ท่านสามารถนำผลการทดสอบหรือทดลองมาใช้ในการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมให้ดีขึ้นได้	+1	+1	+1	3	1	✓	
6. การสร้างเครือข่าย								
25	ท่านสามารถปรับตัว และใช้ความ สามารถของตนเอง เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	✓	
26	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	✓	
27	ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	✓	
28	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	✓	

ข้อ	ความเป็นนวัตกรของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
		1	2	3				
29	ท่านสามารถสื่อสาร สร้างเครือข่าย และความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	✓	
30	ท่านมีการสร้างเครือข่าย และความร่วมมือเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบ สร้างและพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	✓	

สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ
ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1. ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงแยกเป็นรายด้าน

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

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

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Cronbach's Alpha	N of Items (47)
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	.964	13
การคิดสร้างสรรค์	.971	12
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	.977	9
การบริหารความเสี่ยง	.970	6
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	.966	7

ความเป็นนวัตกรของครู	Cronbach's Alpha	N of Items (30)
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.869	4
การคิดเชื่อมโยง	.843	4
การสังเกต	.944	5
การตั้งคำถาม	.915	5
การทดลอง	.925	6
การสร้างเครือข่าย	.881	6

2. ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.988	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1.	305.33	2296.437	.478	.988
ข้อ 2.	305.70	2278.079	.632	.988
ข้อ 3.	305.70	2251.597	.762	.988
ข้อ 4.	305.80	2244.166	.766	.988
ข้อ 5.	305.53	2259.085	.776	.988
ข้อ 6.	305.67	2241.402	.852	.988
ข้อ 7.	305.40	2279.903	.676	.988
ข้อ 8.	305.33	2270.920	.692	.988
ข้อ 9.	305.37	2283.344	.657	.988
ข้อ 10.	305.70	2237.459	.855	.988
ข้อ 11.	305.43	2254.254	.761	.988
ข้อ 12.	305.43	2255.289	.779	.988
ข้อ 13.	305.97	2231.620	.842	.988
ข้อ 14.	305.53	2280.189	.653	.988
ข้อ 15.	305.53	2270.533	.705	.988
ข้อ 16.	305.77	2241.426	.880	.988
ข้อ 17.	305.70	2237.183	.885	.988
ข้อ 18.	305.77	2243.564	.890	.988
ข้อ 19.	305.67	2246.023	.832	.988
ข้อ 20.	305.70	2232.424	.905	.988

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 21.	305.70	2230.079	.877	.988
ข้อ 22.	305.70	2254.700	.901	.988
ข้อ 23.	305.83	2233.316	.865	.988
ข้อ 24.	306.30	2217.183	.846	.988
ข้อ 25.	305.87	2237.223	.847	.988
ข้อ 26.	305.73	2245.995	.873	.988
ข้อ 27.	305.67	2236.644	.873	.988
ข้อ 28.	305.97	2226.792	.887	.988
ข้อ 29.	305.50	2261.086	.810	.988
ข้อ 30.	305.63	2244.930	.857	.988
ข้อ 31.	305.83	2223.040	.892	.988
ข้อ 32.	306.20	2212.648	.873	.988
ข้อ 33.	305.90	2220.783	.903	.988
ข้อ 34.	305.83	2227.454	.950	.988
ข้อ 35.	305.67	2245.264	.908	.988
ข้อ 36.	305.63	2266.240	.708	.988
ข้อ 37.	305.67	2264.161	.754	.988
ข้อ 38.	305.67	2255.402	.865	.988
ข้อ 39.	305.63	2255.620	.880	.988
ข้อ 40.	305.57	2253.771	.858	.988
ข้อ 41.	305.67	2247.264	.819	.988
ข้อ 42.	305.57	2241.357	.809	.988
ข้อ 43.	305.53	2243.292	.890	.988
ข้อ 44.	305.60	2250.179	.813	.988
ข้อ 45.	305.67	2257.609	.734	.988
ข้อ 46.	305.63	2255.964	.765	.988
ข้อ 47.	305.60	2255.007	.760	.988
ข้อ 48.	305.67	2289.816	.556	.988
ข้อ 49.	305.67	2288.644	.628	.988

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 50.	305.40	2296.869	.557	.988
ข้อ 51.	305.50	2294.397	.550	.988
ข้อ 52.	305.53	2295.223	.507	.988
ข้อ 53.	305.40	2276.248	.731	.988
ข้อ 54.	305.27	2294.202	.458	.988
ข้อ 55.	305.27	2295.857	.468	.988
ข้อ 56.	305.27	2284.616	.650	.988
ข้อ 57.	305.33	2284.230	.629	.988
ข้อ 58.	305.33	2278.092	.675	.988
ข้อ 59.	305.40	2289.834	.491	.988
ข้อ 60.	305.33	2299.333	.429	.988
ข้อ 61.	305.20	2294.097	.584	.988
ข้อ 62.	305.40	2286.386	.625	.988
ข้อ 63.	305.33	2299.747	.388	.988
ข้อ 64.	305.30	2298.010	.441	.988
ข้อ 65.	305.27	2303.926	.338	.988
ข้อ 66.	305.33	2298.851	.437	.988
ข้อ 67.	305.23	2288.323	.705	.988
ข้อ 68.	305.57	2297.702	.488	.988
ข้อ 69.	305.43	2287.978	.617	.988
ข้อ 70.	305.37	2285.620	.621	.988
ข้อ 71.	305.53	2295.154	.433	.988
ข้อ 72.	305.20	2296.855	.440	.988
ข้อ 73.	305.17	2290.282	.586	.988
ข้อ 74.	305.07	2290.409	.576	.988
ข้อ 75.	305.03	2296.516	.523	.988
ข้อ 76.	305.20	2295.821	.551	.988
ข้อ 77.	305.27	2299.168	.415	.988

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวชนกชนม์ ชนะสงคราม
วัน เดือน ปีเกิด : 13 สิงหาคม 2533
ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 101/43 หมู่ที่ 10 ตำบลท่าเรือ
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556 : วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

พ.ศ. 2559 : การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนเคมี
มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2560 : ครูผู้ช่วย
โรงเรียนสตรีพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

พ.ศ. 2562 : ครู อันดับ คศ.1
โรงเรียนสตรีพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

พ.ศ. 2566-2567 : ครู อันดับ คศ.2
โรงเรียนสตรีพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

พ.ศ. 2567-ปัจจุบัน : ครู อันดับ คศ.2
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ นครศรีธรรมราช
ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช