



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

พรวาริญา กิตติธรรม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE LOEI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2



PORNWAREEYA KITTITHUM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	พรวาริญา กิตติธรรม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	พรวาริญา กิตติธรรม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1,390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอ้างอิงการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า:

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และที่ต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารควรนำหลักแนวคิดของภาวะผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การคิดสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยีช่วยให้เกิดนวัตกรรมในการบริหารและการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



ABSTRACT

Independent study Topic	INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	PORNWAREEYA KITTITHUM
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Phrakrupalad Jakkapol Siritharo, Dr.

This independent study aimed to: (1) examine the level of innovative leadership among administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 2, (2) compare the innovative leadership of administrators based on their position, work experience, and school size, and (3) explore approaches for enhancing innovative leadership among these administrators. The study population consisted of 1,390 administrators and teachers. Research instruments included a five-point Likert scale questionnaire and a semi-structured interview. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test, with a statistical significance level set at 0.05.

The findings revealed that:

1.The overall level of innovative leadership among administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 2 was high across all aspects. The highest-rated aspects were visionary innovation leadership, creative innovation leadership, and innovative teamwork, while the lowest-rated aspect was the organizational innovation climate.

2.The comparative analysis of innovative leadership based on position and school size indicated statistically significant differences at the 0.05 level. However, no significant differences were found based on work experience.

3.To enhance innovative leadership, administrators should adopt a visionary leadership approach to keep pace with change, promote teamwork and participation to improve efficiency, encourage creative thinking, and utilize technology to drive innovation in management and education. Additionally, fostering a learning-friendly environment will contribute to the sustainable development of schools.

Keywords: Innovative leadership, school administrators, Loei Primary Education Service Area Office 2

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงไปด้วยดีนั้น เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอกราบขอบพระคุณ รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ประธานหลักสูตร ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.ก้องนเรนทร์ พลชา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ ดร.วุฒิชัย ดานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 3 ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น และนายมีชัย โสกันทัต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากปวน และรศ.บุญช่วย ศิริเกษ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา

ขอนอบน้อมบูชา องค์พระสัมมาสัมมาพุทธเจ้า ผู้มีพระคุณอันประเสริฐ ขอสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๔ ผู้ให้กำเนิดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอบูชาคุณบิดา มารดา คุณครูบาอาจารย์ และขอขอบคุณท่านผู้มีอุปการคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจให้กับผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งเสมอมา จนประสบผลสำเร็จได้อย่างดียิ่งจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	15
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	15
1.2. คำถามการวิจัย.....	17
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	18
1.4. สมมติฐานของการวิจัย	18
1.5. ขอบเขตของการวิจัย	19
1.6. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	20
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ	22
1.8. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	24
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
2.1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	26
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	33
2.3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	50
2.4. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา	52
2.5. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	55
2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	61
3.1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	61
3.1.1. ประชากร	61

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง.....	61
3.1.3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	62
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
3.3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	64
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
5.1. สรุปผลการวิจัย.....	98
5.2. อภิปรายผลการวิจัย.....	102
5.3. ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก.....	113
ภาคผนวก ข.....	121
ภาคผนวก ค.....	122
ภาคผนวก ง.....	126
ภาคผนวก จ.....	130
ภาคผนวก ฉ.....	133
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	139

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	41
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	62
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง...	70
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน	71
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	72
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม.....	73
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	74
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม.....	75
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน.....	76
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้าน และรายข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม.....	77

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้าน และรายชื่อ ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม.....	78
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้าน และรายชื่อ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	79
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้าน และรายชื่อ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม.....	80
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายด้านและรายชื่อ.....	81
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	82
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายข้อด้านวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง.....	83
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายข้อด้านการทำงานเป็น ทีมเชิงนวัตกรรม.....	84
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและราย ด้าน.....	85
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา รายด้าน และรายชื่อ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม.....	86

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา รายด้าน และรายชื่อ ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม.....	87
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา รายด้าน และรายชื่อ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	88
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา รายด้าน และรายชื่อ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม.....	89



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework).....	21
ภาพที่ 4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	96



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลอดสองทศวรรษที่ผ่านมา นับตั้งแต่การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โลกได้เผชิญ กับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดได้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และก่อร่างระบบนิเวศแห่งอนาคตที่เปลี่ยนโฉมภูมิทัศน์ของสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษที่ต้องปรับตัวรับผลกระทบจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลผลิตจากความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ได้นำไปสู่การแข่งขันทางนวัตกรรมที่เข้มข้น สถานศึกษาและผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองต่อยุคปฏิวัติความรู้ที่ผสมผสานวิทยาศาสตร์ ปัญญาประดิษฐ์ และองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จึงทำให้การจัดการศึกษาจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี (อมรรัตน์ เดชะนอก, 2563, หน้า 6) สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นการบริหารราชการอยู่ในระดับภาคปฏิบัติ การของเขตพื้นที่การศึกษามี อำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการถ่ายทอด ความรู้การฝึกการอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 4)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง นวัตกรรมในการเป็นผู้นำแบบปรัชญาที่ทันสมัยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานขององค์กร ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์รูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในองค์กรเพื่อโน้มน้าวให้พนักงานผลิตความคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์บริการและทางออกสู่ความสำเร็จ (Anand and Saraswati A.K., "Innovative Leadership: A Paradigm in Modern HR Practices," Global Journal of Finance and Management (2014): 497-502) เพื่อให้เกิดศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร และยังมีมิติ ขององค์ประกอบอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับรูปแบบของธุรกิจ การรับมือกับ

Disruption ทำให้ผู้นำนโยบาย หรือผู้บริหารจะต้องกลับมาพิจารณาถึง บริบทและองค์ประกอบต่างๆ ของการปฏิรูปเร่งด่วน ซึ่งหมายถึง การปรับกลยุทธ์องค์การให้สอดคล้องกับสมัยและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไปอย่างพร้อมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน กราฟฟิค, 2545, 22-24) การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่ แข็งแรงเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้าง สมรรถนะในการแข่งขัน อย่างยั่งยืน ซึ่งรวมไปถึงสถานศึกษาก็ถือเป็นองค์กรในรูปแบบหนึ่งที่ได้รับ ผลกระทบจากการ ปรับเปลี่ยนของยุคสมัย ที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร มืออาชีพ (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 228) จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึง ประสงค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 7)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถทางนวัตกรรม ถือเป็นสมรรถนะสำคัญด้วยเป็นผู้นำที่มี ความสามารถ ในการสร้างความตระหนักและโลกทัศน์ในการมอง รวมทั้งความสามารถในการ เปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถเรียนรู้ทักษะพิเศษ รอบด้าน มีการทำงานที่ พัฒนาตนเองก้าวหน้าทันนวัตกรรมโลกที่สามารถนำความคิด ออกแบบ เปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิด ประโยชน์กับสถานศึกษา นำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี การดัดแปลงใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำพาองค์กรต้อง พินิจถึงส่วนสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม รวมถึงด้านการบริหารความเสี่ยง ในทุกสถานการณ์ที่ต้อง ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา (ปวีณา กันถิ่น, 2560) ดังนั้นจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น ภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นมากใน ปัจจุบันเนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้า ไปยัง จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จ (สุ กัญญา แซ่มซ้อย, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการกำหนด ทิศทางและขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีบทบาทเชิงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งในด้านความรู้ วิสัยทัศน์ที่รับการ เปลี่ยนแปลง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การปรับสภาพแวดล้อมใน การพัฒนา และ คุณลักษณะเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลักดันสถานศึกษาให้พัฒนาไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน สอดรับกับความ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม พร้อมทั้งสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการจัด การศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความท้าทายในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุขที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มทักษะและค่านิยมของบุคลากรภายใต้ ความร่วมมือของ ทุกภาคส่วนสู่มาตรฐานระดับสากลและนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพมีศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพรวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาต้องมีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่าง มี ประสิทธิภาพมีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2566) จึงทำให้เล็งเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ของ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นลักษณะสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้พร้อมรับมือต่อศตวรรษที่ 21 เพิ่มพูน ความรู้สมรรถนะ และก้าวสู่มาตรฐานระดับสากล

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อันก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.2. คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคำถามในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นอย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4. สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

1.5. ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามแนวคิดของ ฌีนาภา สุนทรไชย (2561) ภิญญา สายศิริสุข (2561) ยินดี ฮานาฟี (2562) เนรรัตน์ เยาวนาถ (2562) ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ภิญญา สายศิริสุข (2561, น. 7) ปุณณพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 47) Wooi (2013) บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 40) ยินดี ฮานาฟี (2562, น. 22) คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) Horth & Buchner (2009) อภิชาติ มุขธิสาร (2566, หน้า 73) ดลยา ชื่นเวท (2566, หน้า 6) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
2. ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

1.5.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1.5.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 152 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 217 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,173 คน จำนวนทั้งหมด 1,390 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 47 คน และครูผู้สอน จำนวน 255 คน

1.5.3 ด้านตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน
ขนาดของสถานศึกษา

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

(1) ผู้บริหาร

(2) ครูผู้สอน

1.2 ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอน

(1) น้อยกว่า 10 ปี

(2) ระหว่าง 10-20 ปี

(3) มากกว่า 20 ปี

1.3 ขนาดสถานศึกษา

(1) ขนาดเล็ก

(2) ขนาดกลางและขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์
เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

2.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.4 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

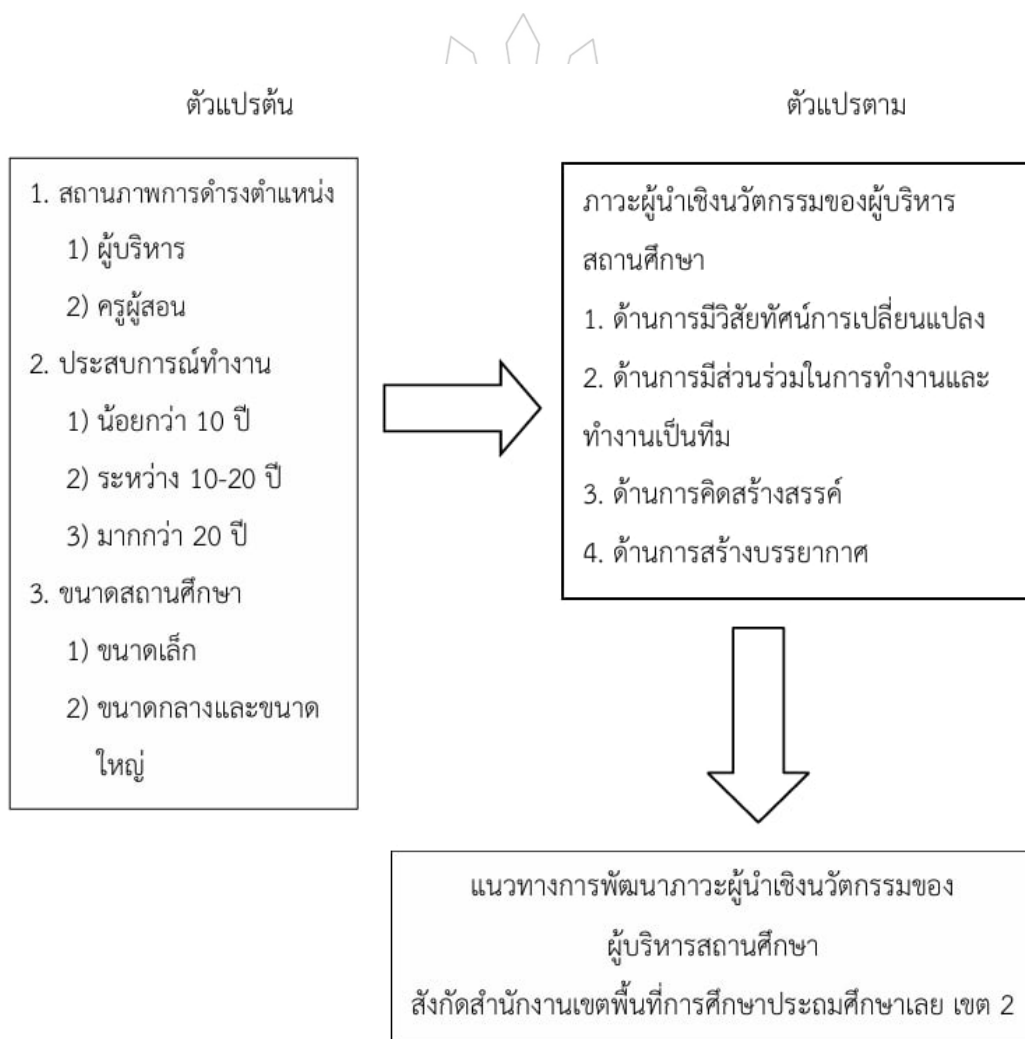
1.6. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็น
กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามแนวคิดของ ฌีนาภา สุนทรไชย (2561) ภริญา
สายศิริสุข (2561) ยินดี ฮานาฟี (2562) เนารัตน์ เยาวนาถ (2562) ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ภริญา
สายศิริสุข (2561, น. 7) ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 47) Wooi (2013) บริพัฒน์ สารผล
(2565, หน้า 40) ยินดี ฮานาฟี (2562, น. 22) คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) Horth & Buchner

(2009) อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 73) ดลยา ชันเวท (2566, หน้า 6) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2.2 ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
- 2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2.4 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

17.1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม โน้มน้าว ชักนำผู้อื่นเพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถไปในทางเดียวกันอย่างมีศิลปะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

17.2 ความสำคัญภาวะผู้นำ คือ การพัฒนาองค์การและการจัดการเนื่องจากผู้นำนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูง และโน้มน้าวให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ความเป็นกันเอง และความเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมเสมอภาค และสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

17.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาวิธีการหรือแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างโอกาสให้กับองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม รวมถึงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนำเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบดังนี้

(1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน และกำหนดแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น โดยเป็นการวางแผนและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการหรือโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

(2) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมการร่วมมือกันทำงานโดยมีบทบาทและหน้าที่เฉพาะของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีการแบ่งปันความคิดเห็น การสนับสนุน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่หลากหลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการบริหาร เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

(4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน การพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

17.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

17.5 แนวทางการพัฒนา คือ กระบวนการหรือแผนการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงหรือยกระดับสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งอาจครอบคลุมด้านโครงสร้าง ระบบการทำงาน บุคลากร เทคโนโลยี หรือสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนามักมุ่งเน้นการแก้ไขจุดอ่อน ส่งเสริมจุดแข็ง และสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่ยั่งยืน

17.6 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ในปีการศึกษา 2567

17.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา

17.8 ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดย ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ

17.9 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในปี การศึกษา 2567 แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- (1) ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี
- (2) ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี
- (3) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

17.10 ขนาดโรงเรียน หมายถึง หมายถึง ขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้จำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนด แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- (1) ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวนตั้งแต่ 119 คนลงมา
- (2) ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวนระหว่าง 120 ถึง 719 คน
- (3) ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวนระหว่าง 720 ถึง 1,679 คน

17.11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา จังหวัดเลย มีพื้นที่ครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยางสีสุราช อำเภอผาขาว อำเภอภูกระดึง อำเภอเอราวัณ อำเภอหนองหิน และอำเภอภูหลวง มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 152 โรงเรียน

1.8. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักการไปประยุกต์ใช้และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม

1.8.2 นำผลการวิจัยที่ได้มากำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.8.3 นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีเนื้อหาสาระดังนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ลักษณะของภาวะผู้นำ
 - 2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายการศึกษา
 - 2.3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
- 2.5 บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความสำเร็จของการบริหารจัดการในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือใหญ่ก็สามารถสำเร็จได้ทั้งนั้น ขอเพียงมีปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำมีผู้ที่ได้อธิบายและให้ความหมายของผู้นำไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอำนาจสั่งการ สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งคล้อยและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2561, น. 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพที่ทำให้บุคคลผู้นั้น สามารถคงความเป็นผู้นำไว้ได้โดยทุกคนให้การยอมรับ และปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ หรือความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ยอมตามด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำจึงเป็นพลังบางอย่างที่มีอยู่ในตัวผู้นำ พลังนี้สามารถดึงดูดให้คนในกลุ่ม หรือองค์กรขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางหรือเป้าหมายที่ผู้นำ ต้องการ

สมคิด บางโม (2562, น. 222) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งในทางบวก และทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

ปณิธิ การสมดี (2564, น. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการความสามารถ ของผู้นำในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถจูงใจกลุ่มผู้ตามและสมาชิกเพื่อให้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และสามารถขับเคลื่อนองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน ขององค์กรที่กำหนดไว้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, น. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการวิธีการ ของผู้ที่มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น หาสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล

สามารถ จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น สุธรรม ธรรมทัศน์นันท (2564, น. 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมาย

Robbins (2005) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันเป็นการใช้ลักษณะเฉพาะของผู้นำเพื่อสร้างอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่ขู่หรือ บีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

Baird (2006, p.9) กล่าวว่าสอดคล้องกันว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีการสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี เป็นบุคคลที่มีบารมีและสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ และมีความสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Greenberg, & Baron, (2010, p. 506) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพล ต่อสมาชิกในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์กรได้

จากแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม โน้มน้าว ชักนำผู้อื่นเพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถไปในทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการได้ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้นำโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน ภาวะผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สำหรับความสำคัญของภาวะผู้นำมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

สุภาพร ภูสมท(2559 : 13) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก การดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จต้องทำในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อ

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษานั้น คือความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ

โชติกา แสงอรุณ (2560 : 50) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียนให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนั้น คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน และ ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน

พัชรา วาณิชวสิน (2560, น. 16) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ และ นำพาองค์กรเดินทางไปในทิศทางที่ต้องการ ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็จะนำพาองค์กรให้ก้าวหน้า และ ไม่เพียงแต่ผู้นำประสบความสำเร็จในการนำแต่เพียงเท่านั้น องค์กรก็ประสบความสำเร็จ ด้วยเช่นกัน

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2561, น. 88) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคล อันเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด หรือการล่มสลายขององค์กร สามารถนำพาหมู่ชนไปในทางที่ดี หรือชั่วได้ แล้วแต่ว่าผู้นำคนนั้นจะเป็นผู้นำแบบใด

อามาล โต๊ะตาหยง (2561 : 28) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำในฐานะที่เป็นผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยมีการสร้างบุคลิกภาพความเป็นผู้นำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความศรัทธาและความเป็นกันเอง และความเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

สมคิด บางโม (2562, น. 222) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ สืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สุกรี สุระคำแหง (2563 : 36) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากว่าผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าใจธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ปณิธี การสมมติ (2564, น. 10) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัย ทางการบริหารที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์การ ภาวะผู้นำสามารถ สร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การ แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนให้กับองค์การในระยะยาว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการเนื่องจาก ผู้นำนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูง และโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดี กับผู้ร่วมงาน มีความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ความเป็นกันเอง และความเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมเสมอภาค และสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไป ได้ด้วยดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุ เป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ลักษณะของภาวะผู้นำ

ลักษณะของภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มคนหรือองค์การให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการได้ กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำ ดังนี้

พัชรา วาณิชวสิน (2560, น. 16) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กร ต้องการ และนำพาองค์กรเดินทางไปในทิศทางที่ต้องการ ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็จะนำพาองค์กรให้ ก้าวหน้า และไม่เพียงแต่ผู้นำประสบความสำเร็จในการนำแต่เพียงเท่านั้น องค์กรก็ประสบความสำเร็จ ด้วยเช่นกัน

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2561, น. 88) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคล อันเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด หรือการล่มสลายขององค์กร สามารถนำพาหมู่ชนไป ในทางที่ดี หรือชั่วได้ แล้วแต่ว่าผู้นำคนนั้นจะเป็นผู้นำแบบใด

สมคิด บางโม (2562, น. 222) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความ เป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ความล้มเหลวขององค์การต่าง ๆ สืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติบางวิเศษ (2563, น. 63) กล่าวว่า ความสำคัญ ของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

และด้วยเหตุนี้องค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชน องค์การแสวงหาผลกำไร หรือไม่แสวงหาผลกำไร จึงต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ปณิธิ การสมมติ (2564, น. 10) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์การ ภาวะผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การ แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนให้กับองค์การในระยะยาว

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, น.11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ เพราะผู้นำต้องรับผิดชอบจัดการสิ่งต่าง ๆ ภายใน องค์กร และยังเป็นผู้กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนขององค์กร และให้การสนับสนุน ดูแล ช่วยเหลือ สมาชิกในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดดเด่นต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองเห็นเป้าหมายในระยะยาวและกำหนดแนวทางที่ชัดเจนให้กับทีม พร้อมทั้งสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทีมเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันการตัดสินใจที่เด็ดขาดและมีเหตุผลเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ ผู้นำต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง และแสดงความน่าเชื่อถือที่ทำให้ทีมงานไว้วางใจ อีกทั้งยังต้องสร้างแรงจูงใจให้กับทีม ผ่านการสนับสนุนและชื่นชมความสำเร็จของพวกเขา

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และการดำเนินงานในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรใหญ่ โดยนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาและการปฏิบัติในด้านนี้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.27) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำทุกคน ซึ่งสามารถจำแนกได้ คือ คุณลักษณะด้านร่างกายประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดี และแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มี

ความสามารถเห็นอกเห็นใจ เชื่อถือและให้การยอมรับผู้อื่น มีฐานะ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอดมีความสามารถในการวินิจฉัย และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย อุดทน อดกลั่น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

ภิญญา สายศิริสุข (2561, น.27) สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำว่า มี 3 รูปแบบ คือ

1) ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรแล้วสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบความเด็ดขาด

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่ยึดความเห็นของกลุ่มเป็นหลัก ส่งเสริมความคิดริเริ่ม มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้นำและสมาชิกกลุ่มเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

3) ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มอบอำนาจเต็มในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมดขาดความเชื่อมั่นในตัวเองไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือ ตัดสินใจ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น.21-22) ได้กล่าวสรุปทฤษฎีผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การซึ่ง "ภาวะผู้นำ" (Leadership) ต้องใช้ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่หลากหลายกับบุคคลอื่นให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของงานนั้นและกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ โดยใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่มโน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

Kurt Lewin's Studies (1951) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถินิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วน ผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

Bass & Avolio (1997) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าคุณตามต้องทำอะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่

ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมาย และเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขา ต้องการเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non leadership behavior) เป็นผู้ที่ไม่มีความพยายามขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Bass (1981, p.5) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่ง ต่อไปนี้

- 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
- 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์กร
- 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในบริบทของการจัดการองค์กรและการบริหารกลุ่ม โดยเน้นที่บทบาทของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ การชี้นำ และการส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทฤษฎีภาวะผู้นำได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ รวมถึงการเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลากรโดยตรงในปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ถูกกล่าวถึงอย่างแพร่หลายว่าเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญ ในการบริการสถานศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น.63-64) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมคือผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ล้นซับซ้อน ค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากร สามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการใช้บริการอย่างสร้างสรรค์

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่าง สร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

Porter and Malloch (2010 อ้างอิงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Weiss and Legrand (2011 อ้างอิงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555, หน้า 123) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ล้นซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้นำในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาวิธีการหรือแนวทางที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างโอกาสให้กับองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม รวมถึงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนำเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมในรูปแบบใหม่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561, น. 7) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
3. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์

ขององค์กร

5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
6. ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

Loader (2016, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

Imaginationcomau (2016 อ้างอิงใน ญัฐปภัสร สกุลพัฒนรรดา, 2564, หน้า 115) กล่าวว่าในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black Swan Events) ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ เพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ
4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์เพิ่มความยั่งยืนและช่วยนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามวิสัยทัศน์และช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์กร

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ธนิชาภา สุนทรไชย (2561, หน้า 30) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสวงหาความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็น โอกาสในการพัฒนาตัวเองและครู เข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดี และเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย (1) มิจินตนาการ (2) การยืดหยุ่นปรับตัว (3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม
2. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทองค์การได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็น เข้าใจถึงบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้ครูยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้ครูทำงาน ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเองประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) ความเป็นปัจจัยบุคคล (4) การกระตุ้นทางปัญญา
4. การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีความต้องการที่จะบริหารงานในสถานะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้นำ ผู้ตามและองค์กร เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการทำงานและสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะพองค์การไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การกล้าเปลี่ยนแปลง (2) การมีความกล้าท้าทาย (3) การมีความรับผิดชอบ
5. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบย่อย (1) การกำหนดทิศทางขององค์การ (2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 4) สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การคิดสร้างสรรค์
- 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้
- 5) การบริหารความเสี่ยง
- 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 27) ได้สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม
- 4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม
- 5) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 6) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมองค์การนวัตกรรม

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

คณิน คำแพง (2563, หน้า 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2) ความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม
- 3) ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) ศรัทธาและบาร์มี
- 5) กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 11) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
- 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 34) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
- 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 5) การบริหารความเสี่ยง

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 73) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 4) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม

5) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

ดลยา ชันเวท (2566, หน้า 6) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 4) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม
- 5) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม

Wooi (2013) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นเป็นตอน

2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ

3) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า คนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

5) มีกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Horth & Buchner (2009) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ไปสู่ภารกิจความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นผู้นำ เช่น การนำความคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ปัญหา และทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น รวมถึงมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมมากกว่าการจัดการนวัตกรรมโดยการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	1. ณิชภา สุนทรไชย (2561)	2. กิรญา สายศิริสุข (2561)	3. อินดี ฮานพี (2562)	4. ปวีรัตน์ ยืนยิ่ง (2563)	5. เนาวรัตน์ เขาวมาล (2562)	6. Wool (2013)	7. Horth&Buchner (2009)	8. คณิน คำแพง (2563)	9. ปุณณพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564)	10. ปรีพัฒน์ สารผล (2565)	11. อภิชาติ มุงธิสาร (2566)	12. ดลยา ชื่นเวท (2566)	ความถี่
7.1 บรรยายภาคแห่งองค์การ นวัตกรรม		✓	✓	✓	✓		✓		✓				
7.2 การสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรม										✓	✓		
8. การใช้เทคโนโลยี													6
8.1 การมีกลยุทธ์นวัตกรรม	✓		✓					✓				✓	
8.2 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร				✓							✓		
9. การบริหารความเสี่ยง													6
9.1 การบริหารความเสี่ยง		✓		✓						✓	✓		
9.2 ความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม	✓							✓					
10. ศรัทธาและบารมี								✓					1
รวม	5	6	6	6	5	4	4	5	4	5	5	5	

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ที่มีการศึกษาเห็นตรงกันจำนวน 12 คน ทั้งหมด 10 ด้าน พบว่า ตัวแปรมีความหลากหลาย แต่เมื่อผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรที่มีความหมาย คล้ายคลึงกันเข้าในกลุ่มเดียวกัน และเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ความหมายและแนวคิดของแต่ละตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ณิชภา สุนทรไชย (2561) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทองค์การได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็น เข้าใจถึงบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้

บรรลุป้าหมายประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรมได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ยินดี ฮานาฟี (2562) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีพฤติกรรมให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างวิสัยทัศน์เสริมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถรวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเองและแสดงออกถึงความเป็นนักคิด นักวางแผนคิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริม การทำงานรวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเพื่อที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

เนารัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณะในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านมีความตื่นตัวอยู่เสมอยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคตโดยใช้ทักษะความสามารถศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารจะต้อง กำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

คณิน คำแพง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์การหรือสถานศึกษาจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมืองดังนั้น หากผู้นำองค์การหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา

บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดย

มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม ส่วนบริหารต้องมีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน กระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกัน มีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีความ รับผิดชอบ วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การเผยแพร่ วิสัยทัศน์และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อ การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อม ที่จะเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าการการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมหมายถึง การมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน และกำหนดแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น โดยเป็นการวางแผนและพัฒนาลักษณะต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการ หรือโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้กล่าวว่า ด้านการสร้างความร่วมมือ คือ ความสามารถในการสร้างเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามีความเป็นกลาง เข้าใจบุคคลและวัฒนธรรมในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานและพัฒนาสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ภริญา สายศิริสุข (2561, น. 7) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง การรวมพลังและกำลังความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ให้สมาชิกในทีมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบในผลงานและและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 47) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้

บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

Wooi (2013) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีมหมายถึงให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีมหมายถึงผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยระดมความคิดของพนักงานรวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันในทีมการทำงานและเพื่อเสริมสร้าง ให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงานพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆเสมอ

บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 40) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 38) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด การเคารพให้เกียรติกัน 38 การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันมีเป้าหมาย ร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

ดลยา ชันเวท (2566, หน้า 34) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจในปฏิบัติงาน กับสมาชิก สามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงานแนวใหม่เช่นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การให้ความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งพาดำรงเข้าไปมีส่วนร่วมกับงานต่าง ๆ อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมการร่วมมือกันทำงานโดยมีบทบาทและหน้าที่เฉพาะของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีการแบ่งปันความคิดเห็น การสนับสนุน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อบูรณาการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

การมีความคิดสร้างสรรค์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสวงหาความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็น โอกาสในการพัฒนาตัวเองและครู เข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดี และเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย (1) มิจินตนาการ (2) การยืดหยุ่นปรับตัว (3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

ยินดี ฮานาฟี (2562, น. 22) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

1) มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการใฝ่เรียนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในวิชาชีพสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรู้เชิงระบบสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน และสามารถต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

2) การมีจินตนวัตกรรม (Innovative mind) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนำความคิดเหล่านั้นมาประเมินคัดเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำแนวคิดที่ได้ไปลงมือทำแผนปฏิบัติ

3) การมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนิยามปัญหา ที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และหาแนวทางแก้ไขโดยการรวบรวม และประเมินสารสนเทศเพื่อใช้อ้างอิงและประกอบการตัดสินใจ แล้วตั้งสมมติฐานหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อนำไปสู่การแปลความหรือสรุปความ เพื่อพิจารณาตัดสินข้อมูลได้

คณิน คำแพง (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกการมีจินตนาการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่

จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 50) กล่าวว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำหยา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 40) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

Wooi (2013) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า คนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

อภิชาติ มงธิสาร (2566, หน้า 35) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่าง คล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการ สร้างสรรค์ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รู้จักนำความคิด แบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด ในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถ รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค นวัตกรรม เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

ดลยา ชันเวท (2566, หน้า 33) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ได้อย่างหลากหลาย มีความคิดนอกกรอบ การคิดยืดหยุ่น หลายรูปแบบ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ มีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับลักษณะงาน และบริบทสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาที่แปลกใหม่หลากหลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเพื่อนำมาปรับประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการบริหาร เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

4.ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัยซึ่งมีดังต่อไปนี้

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสถานะแวดล้อมในการทำงาน

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 52) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม และสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้จัด

สถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

บริพัณ สารผล (2565, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 40) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการ เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้ บุคลากรรู้จักเข้าสังคม นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้รางวัลหรือผลตอบแทน แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

Horth & Buchner (2009) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ไปสู่ภารกิจความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นผู้นำ เช่น การนำความคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ปัญหา และทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นรวมถึงมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมมากกว่าการจัดการนวัตกรรมโดยการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ส่งเสริมความสามารถในการคิดแตกต่างกันและการทำงานในรูปแบบใหม่ที่เผชิญกับความท้าทาย ภายให้ทรัพยากรที่จำกัด ที่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเป็นผู้นำในการแข่งขัน

สรุปได้ว่าด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน การพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้อยู่ และการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

2.3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายการศึกษา

Grossman (2011 อ้างอิงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 1-9) ได้สร้างชุดมาตรฐาน การพัฒนาสำหรับผู้บริหารโดยกลุ่มองค์กรที่เป็นผู้นำการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ สมาคมผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ และสภาหัวหน้าเจ้าหน้าที่โรงเรียนของรัฐได้พัฒนาชุดมาตรฐานการพัฒนาผู้บริหารซึ่งได้นำมาใช้ในการพัฒนาใน ปี 2008 มีแนวทางที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบตามบทบาท ดังนี้

1. บทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
2. บทบาทในการออกแบบหลักสูตร การใช้หลักสูตร การวัดและการประเมินผล
3. หลักความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์
4. บทบาทในการบริหารสารสนเทศ การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. วิธีสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ในระดับสูงขึ้น

ธ สุนทรายุทธ (ม.ป.ป. : 1 - 3) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น การ ประสานงานให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บำรุงรักษาหน่วยงานให้ ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ซึ่งโดยปกติแล้ววิชาชีพชั้นสูงมัก มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ อาชีพนั้น ต้องบริการแก่สังคมโดยไม่เข้าซ้อนกับสาขาวิชา

เคนเนทส์ และเจน (Kenneth and Jane. 2000 : 103) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคคลได้แก่บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้ นำ ของหมู่คณะ
2. ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์รวมของการสั่งการภายใน องค์กร ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด
3. ด้านการตัดสินใจได้แก่บทบาทในการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็น ผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้ขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

ชุตินาพร เขาวนไว (2562 , หน้า 12) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำผู้กำกับ ดูแล มีวิสัยทัศน์ มี คุณธรรม จริยธรรมมีความคิดวิจารณ์ญาณและความคิดสร้างงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถ ดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้ชำนาญการทางการ เปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพช่วยในการวางแผน เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนัก

สร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก เป็นตัวแบบที่ดี และสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566 , หน้า 23) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายประการ โดยมี เป้าหมายในการนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ โดยเฉพาะ ในยุคปัจจุบันย่อมต้องมีบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ ข้อมูลและสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตได้

สรุปได้ว่าการบริหารงานในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

2.3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไปลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ ไว้ดังนี้

ถวิล อรัญเวศ (2560 : 5) ได้กล่าวไว้ว่านักบริหารมืออาชีพควรมีคุณลักษณะ

ดังต่อไปนี้

1.กล้าตัดสินใจการตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหารต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนสุขุม รอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจไม่ด่วนเชื่อ แต่ต้องมีความรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลจากหลายส่วนที่เป็นปัจจุบันประกอบการตัดสินใจ

2.ไวต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัย ไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอโดยสามารถสืบค้น จากอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ต่าง ๆ

3.เพิ่มพูนวิสัยทัศน์นักบริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและวางแผนหาแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาในอนาคตได้เป็นอย่างดี

4.ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นอกจากความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งแล้วนักบริหารยังจะต้องพยายามสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และนำมาเผยแพร่ผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และเว็บไซต์

5. ประสานสืบทิต นักบริหารต้องเป็นบุคคลที่ประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถแก้ไขปัญาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้อย่างสันติวิธีโดยอาศัยหลักการปรองดองและสมานฉันท์เป็นบรรทัดฐาน

6.คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ ผู้บริหารจะต้องคิดหาวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อใช้ในการบริหารงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

7.จงใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือปูนบำเหน็จความดีความชอบแต่ละคนเพื่อสร้างขวัญและกา ลังใจแก่เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอภาคและทั่วถึง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความหลากหลาย แต่ที่สำคัญคือการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การเป็นผู้นำที่มีทักษะในการบริหารจัดการและการสื่อสารที่ดี รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ความ ซื่อสัตย์และจริยธรรม รวมถึงการมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาล้วนเป็นคุณสมบัติที่ จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

2.4. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจำเป็นที่ผู้นำจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ เทคนิคในการบริหารจัดการองค์กรและใช้ความเป็นผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังนั้นการพัฒนาจึงมีความสำคัญการค้นหาวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำได้มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2543, น. 282) ให้ความหมายว่าการพัฒนานั้นเป็นกระบวนการ (Process) ที่จะต้องมีองค์ประกอบของเครื่องชี้วัดที่สำคัญและต้องผสมผสานระหว่าง 1) มีการเปลี่ยนแปลง (Change) ในทางบวกได้แก่การปรับปรุงเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตเสมอถ้าเปลี่ยนแปลงในทางลบไม่ถือว่าเป็นการพัฒนาคือการเปลี่ยนเปล่งนั้นจะต้องดีขึ้นเจริญขึ้นองงานขึ้นและต้องเกี่ยวข้องกับ 4 แกนหลักคือคนโครงสร้างเทคโนโลยีและระบบหรืองานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้วย 2) การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีการควบคุม (Control) ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงได้โดยการกำหนดเป็นแผนที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดำเนินตามเป้าหมายอย่างเด่นชัดและปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีจุดเน้นของการพัฒนาโดยประชาชนเพื่อประชาชนและเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

สนธิยา พลศรี (2547, น. 2-5) ได้จำแนกความหมายของการพัฒนาแต่ละประเภทไว้ ดังนี้

1. ความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ

2. ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คุณภาพดีขึ้น กว่าเดิมความหมายนี้นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไปเพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม

3. ความหมายทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ความเจริญเติบโตแต่เป็นความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็นการเน้นความหมายในเชิงปริมาณ คือการเพิ่มขึ้น หรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่น ๆ

4. ความหมายทางพัฒนาบริหารศาสตร์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ด้านปริมาณ (มากขึ้น) และด้านสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่ การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

5. ความหมายทางด้านเทคโนโลยีหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัยด้วย ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเป็นความหมายอีกแนวทางหนึ่ง

6. ความหมายทางด้านการวางแผน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้าในลักษณะของแผนและโครงการแล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้จะเห็นได้ว่า ความหมายของการพัฒนาทางด้านการวางแผนกำหนดให้การพัฒนาเป็นกิจกรรมของมนุษย์ และ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเท่านั้นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดจากการวางแผนโดยมนุษย์ ไม่ใช่เป็นการพัฒนาในความหมายนี้

7. ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติคำว่าพัฒนาในความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ หรือการปฏิบัติการณ์นี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการวางแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่องเพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนา ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

8. ความหมายในทางพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมการพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางด้าน การวางแผนคือเป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้นแตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการ ดำเนินงานส่วนพุทธศาสนามุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นคือความสุขของมนุษย์เท่านั้น

9. ความหมายทางสังคมวิทยานักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของการพัฒนาโดย เน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมคือมนุษย์กลุ่มทางสังคมการจัดระเบียบทาง

สังคมซึ่งมี ลักษณะเช่นเดียวกับความหมายในทางพุทธศาสนาคือการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มี สุขและมึลักษณะเช่นเดียวกับความหมายทางการวางแผนคือด้วยวิธีการจัดสรรทรัพยากรของ สังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพซึ่งนักวางแผนเรียกว่าการบริหารและการจัดการ

10. ความหมายทางการพัฒนาชุมชนนักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายคำว่าพัฒนา เอาไว้ใกล้เคียงกับนักสังคมวิทยาคือการพัฒนาเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้น แต่นักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชนจะต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนา ร่วมกัน นอกจากนี้สนธยา พลศรี ยังได้สรุปภาพรวมความหมายของคำว่าพัฒนาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นทั้งทางด้านคุณภาพปริมาณและ สิ่งแวดล้อม ด้วย การวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์เพื่อประโยชน์แก่ตัวมนุษย์เอง

วิรัช วิรัชนิการรณ (ม.ป.ป., น. 42-43) กล่าวสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้ประชาชนหรือชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความเจริญก้าวหน้าโดยการเปลี่ยนแปลงนั้นได้มีการกำหนดไว้ก่อนและครอบคลุมทั้งด้านวัตถุ และด้านจิตใจหรืออาจแบ่งเป็นด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองนอกจากนี้แล้วการพัฒนาในแง่ที่ เป็นกระบวนการ (Process) จะประกอบด้วยหลายขั้นตอน (Stages) ที่มีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยง (Relation or Linkage) และสอดคล้องกันการพัฒนายังเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuing Process) คือหลังจากดำเนินกิจกรรมพัฒนามากิจกรรมหนึ่งผ่านไปแล้วก็จะนำสู่การดำเนินกิจกรรม พัฒนากิจกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

DuBrin (2010, pp. 444-448) ได้ระบุถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยผ่านการรับรู้ในตนเอง (Self-awareness) และ การมีวินัยในตนเอง (Self-discipline)

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยผ่านการรับรู้ในตนเอง (Self-Awareness) กลไกที่สำคัญที่อยู่ภายใต้การพัฒนาตนเอง คือการรับรู้ในตนเองซึ่งเป็นการสะท้อนตนเองเพื่อ การปรับปรุงประสิทธิผลของตนเอง

1.2 การมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) เป็นการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

2. การพัฒนาภาวะผู้นำโดยผ่านการศึกษาประสบการณ์และการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า (Education, Experience and Mentoring)

2.1 การศึกษา (Education) เป็นการได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งโดยปกติการได้รับการศึกษาอย่างเป็นทางการและจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตำแหน่งหรือสถานะความเป็นผู้นำที่จะได้รับ

2.2 ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์จากการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ DuBrin ตั้งข้อสังเกตว่าความรู้บางอย่างไม่สามารถแปลงเป็นทักษะได้อย่างทันทีแต่ประสบการณ์จะช่วยให้ผู้นำเกิดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างทันทีแม้ว่าทักษะนั้นจะเป็นทักษะที่ไม่ได้มาจากการเรียนอย่างเป็นทางการก็ตามการพัฒนาภาวะผู้นำมักจะนำประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาด้วยซึ่งประสบการณ์จากการทำงานมักมาจากสองแหล่ง คือ จากเพื่อนร่วมงาน (Work Associates) และลักษณะงาน (Workrelated Tasks) ซึ่งวิธีที่เห็นผลได้ชัดเจนคือการมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ยังมีความรู้หรือทักษะไม่เพียงพอโดยมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา คือ กระบวนการหรือแผนการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงหรือยกระดับสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งอาจครอบคลุมด้านโครงสร้าง ระบบการทำงาน บุคลากร เทคโนโลยี หรือสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนามักมุ่งเน้นการแก้ไขจุดอ่อน ส่งเสริมจุดแข็ง และสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่ยั่งยืน

2.5. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 256 หมู่ที่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ซึ่งประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอวังสะพุง อำเภอภูหลวง อำเภอภูกระดึง อำเภอเอราวัณ อำเภอหนองหิน และอำเภอผาขาว มีพื้นที่ติดต่อกับ อำเภอและจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองเลย และอำเภอนาด้าง จังหวัดเลย

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอนาวัง และอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย และอำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2545 และ มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้ จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 นโยบายและจุดเน้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568 ดังนี้

1. ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติและน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.1 ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

2. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

2.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตยในสังคมรวมสมัย

2.2 พัฒนวัตกรรมการจัดการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย และส่งเสริมความรักชาติ ศาสนา กษัตริย์ สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล

3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

3.1 ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

3.2 พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.3 ส่งเสริมผู้เรียนใหม่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

4.1 ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.2 พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA

5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ

5.2 สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ

5.3 ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

6. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

6.1 พัฒนาองค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษก่อนวัยเรียน

6.2 สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

6.3 นิเทศกำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

7. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

7.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา

7.2 พัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษา ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ ด้านกีฬาและด้านอื่นๆ

7.3 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษ และ SoftPowerอย่าง เต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

8. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

8.1 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่นมีความสุขเอื้อต่อการเรียนรู้

8.2 สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

8.3 สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เขาไปของเกี่ยวกับยาเสพติด

8.4 รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากร ทางการศึกษาด้วยระบบ OBEC Safety Center

9. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

9.1 พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่นเด็กออกกลางคัน เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการ การจำเป็น

รายบุคคล เพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับ บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็ก ด้อยโอกาสได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้และการฝึกอาชีพที่หลากหลาย เหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อใหม่ทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดโดยมีด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดรองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดและด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดโดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดและด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ประชากร 1,069 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ได้แก่ผู้บริหารและครูเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNIModified) และใช้การสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็น

ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดเรื่องเนื้อหาและเขียนเป็นเรียงความ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากอยู่ 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรองลงมาคือด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรมและเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNIModified) พบว่ามีความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรมและ 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าผู้บริหารต้องมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจนโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพโดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้วพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Zenger and Folkman (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมและพบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึงนวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชาญฉลาด 2) ต้องมุ่งเน้นการบริการที่ตัวผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ต้องได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่ายนั่นคือผู้รับบริการไว้วางใจผู้ให้บริการและผู้ให้บริการไว้วางใจ

Muhammad Ubaidillah (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่องผู้นำด้านนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาพบว่าโรงเรียนบันกิลเป็นโรงเรียนมัธยมอิสลามซึ่งเป็นสถาบันที่ได้รับความไว้วางใจจาก ชุมชนอิสลามว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดโดยผู้นำของโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นผู้นำของโรงเรียนอิสลามใน อำเภอปาสุวันซึ่งเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความมุ่งมั่นและเหมาะสมต่อการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องซึ่งหลักการที่ผู้นำใช้ คือ หลักการสื่อสาร หลักการ ประสานสัมพันธ์และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การผู้นำของสถานศึกษา ต้องมี ความกระตือรือร้นที่จะกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การศึกษาภายในองค์การ

Couros (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญ ของ นวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้ จาก ประสบการณ์การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเองและการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทาง ความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหาผู้กล้ายอมรับ ความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกตเป็นนักคิดสร้างสรรค์มีความยืดหยุ่นและมีความคิด ไตร่ตรองเสมอ



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดัง ต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.1.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 217 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,173 คน รวม 1,390 คน

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่เป็นชั้นในการแบ่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน และครูผู้สอน จำนวน 255 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ที่	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	96	467	563	21	102	123
2	ขนาดกลาง และขนาดใหญ่	121	706	827	26	153	179
รวมทั้งหมด		217	1,173	1,390	47	255	302

ที่มา: ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2567 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

3.1.3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร หรือด้านนวัตกรรม จำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนด คุณสมบัติดังนี้

3.1.3.1 เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.3.2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารสถานศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

3.1.3.3 เป็นศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

3.3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา บทความ และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ การวิจัย

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) ความเหมาะสมของภาษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ด้วยเทคนิค IOC (index of item objective congruence) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามวัตถุประสงค์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามวัตถุประสงค์

-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

จากนั้นคัดเลือกข้อความ โดยพิจารณาจากข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อแนะนำใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข โดยข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 1 ท่าน

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person Product – Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coefficient) ต่ำกว่า 0.20 ออกไป นำข้อคำถามที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

3.3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัยเชิงปริมาณ

3.4.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วนผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3.4.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามชุดที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และในรูปแบบออนไลน์

3.4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูล สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติอ้างอิงการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)

3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

รายชื่อโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) การตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ใช้ t-test แบบ Independent samples และ F-test (One-way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 ค่าและหลายกลุ่มในการวิเคราะห์ข้อมูล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (MEAN)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม คือ ค่าสถิติที (t-distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ค่าสถิติเอฟ (F-distribution)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545, 166) มีระดับคะแนนเฉลี่ยและความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 – 5.00	ระดับความเห็นมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับความเห็นมาก
2.51 – 3.50	ระดับความเห็นปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับความเห็นน้อย
1.00 – 1.50	ระดับความเห็นน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

1.4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

1.5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาด ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหา ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=302)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	47	15.57
2. ครูผู้สอน	255	84.43
รวม	302	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	109	36.09
2. ระหว่าง 10-20 ปี	131	43.38
3. มากกว่า 20 ปี	62	20.53
รวม	302	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	84	27.81
2. ขนาดกลางและขนาดใหญ่	218	72.19
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 และสถานภาพการดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 84.43 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.09 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.38 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.53 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตามขนาดสถานศึกษา โดยมีสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81 และสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 72.19

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	3.98	0.12	มาก	1
2	ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	3.86	0.28	มาก	3
3	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.89	0.29	มาก	2
4	ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	3.80	0.37	มาก	4
รวม		3.88	0.21	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$ S.D.=0.21) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.12) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.29)และด้านที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.28) ตามลำดับ และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านที่ 4 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.37)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพ ของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน	4.00	0.18	มาก	1
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการบริหาร สถานศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมาย	3.97	0.17	มาก	4
3	ผู้บริหารมีการวางแผนอย่างมีระบบเพื่อตอบสนอง ต่อปัญหา	3.99	0.12	มาก	2
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการ หรือโอกาสใหม่ ๆ	3.98	0.19	มาก	3
รวม		3.98	0.12	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยภาพรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.12) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.00$,
S.D.=0.18) ข้อ 3 ผู้บริหารมีการวางแผนอย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อปัญหา ($\bar{X} = 3.99$,
S.D.=0.12) ตามลำดับ รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อตอบสนอง
ต่อความต้องการ หรือโอกาสใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.19) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2
ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 3.97$,
S.D.=0.17)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานภายในสถานศึกษา	3.98	0.15	มาก	2
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.00	0.16	มาก	1
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันความคิดเห็น	3.86	0.50	มาก	3
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรเพื่อบ่มไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	0.80	มาก	4
รวม		3.86	0.28	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.28) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.16) ข้อ 1 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.15) ตามลำดับ รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรเพื่อบ่มไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารมีทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา ที่แปลกใหม่หลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใน การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.81	0.69	มาก	5
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริม บุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ	3.88	0.35	มาก	3
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน นำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการเรียนการสอนของ ครูผู้สอน	3.96	0.23	มาก	1
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของ ครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการ เรียนรู้มาใช้ เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้ รวดเร็ว	3.87	0.49	มาก	4
5	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการ บริหาร เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหาร สถานศึกษา	3.90	0.26	มาก	2
รวม		3.89	0.29	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.29) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.23) , ข้อ 5 ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการบริหาร เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.26) , ข้อ 2 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.35) ตามลำดับ รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

ของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้ เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.87$, $S.D.=0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่หลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.81$, $S.D.=0.69$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยรายข้อและรายด้านบรรยาภาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ ที่
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ	3.83	0.65	มาก	2
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	3.81	0.56	มาก	3
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน	3.81	0.70	มาก	4
4	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	3.65	0.78	มาก	5
5	ผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	3.92	0.35	มาก	1
รวม		3.80	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 รายด้านบรรยาภาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $S.D.=0.37$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.92$, $S.D.=0.35$) , ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.83$, $S.D.=0.65$) , ข้อ 2 ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใน

โรงเรียน ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.56) ตามลำดับ รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. =0.78)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและ รายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.01	0.16	3.98	0.11	1.28	0.20
2	ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	4.04	0.15	3.83	0.29	7.61*	0.00
3	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	4.05	0.13	3.87	0.31	6.59*	0.00
4	ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.10	0.15	3.75	0.39	10.46*	0.00
	รวม	4.05	0.11	3.86	0.21	9.23*	0.00

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้าน และรายชื่อ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ข้อ ที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	สถานภาพการดำรง				t	P
		ตำแหน่ง					
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน	4.10	0.31	3.98	0.14	2.73*	0.01
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมาย	3.92	0.35	3.99	0.11	1.42	0.16
3	ผู้บริหารมีการวางแผนอย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อปัญหา	4.02	0.14	3.98	0.12	1.82	0.07
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ หรือโอกาสใหม่ ๆ	4.02	0.39	3.98	0.14	0.72	0.48
	รวม	4.01	0.16	3.98	0.11	1.28	0.20

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในแต่ละข้อและโดยรวม

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้าน และรายข้อ ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ข้อ ที่	ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	สถานภาพการดำรง				t	P
		ตำแหน่ง					
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานภายในสถานศึกษา	4.00	0.21	3.98	0.14	0.82	0.41
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.08	0.28	3.98	0.12	2.41*	0.02
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันความคิดเห็น	4.04	0.20	3.83	0.54	4.72*	0.00
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรเพื่อบูม่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.20	3.51	0.85	8.70*	0.00
รวม		4.04	0.15	3.83	0.29	7.61*	0.00

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นข้อที่ 1

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้าน และรายชื่อ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อ ที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่หลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.00	0.00	3.78	0.76	4.70*	0.00
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ	4.06	0.24	3.85	0.36	5.14*	0.00
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน	4.04	0.20	3.95	0.24	2.53*	0.01
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้ เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็ว	4.06	0.24	3.84	0.53	4.62*	0.00
5	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการบริหาร เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา	4.06	0.32	3.94	0.25	2.92*	0.00
รวม		4.05	0.13	3.87	0.31	6.59*	0.00

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นข้อที่ 3

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง รายด้าน และรายชื่อ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ข้อ ที่	ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง				t	P
		ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ	4.04	0.20	3.79	0.70	4.72*	0.00
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	4.00	0.00	3.78	0.62	5.80*	0.00
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน	4.15	0.36	3.75	0.74	5.69*	0.00
4	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	4.15	0.36	3.56	0.81	8.12*	0.00
5	ผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	4.15	0.36	3.88	0.34	4.97*	0.00
รวม		4.10	0.15	3.75	0.39	10.46*	0.00

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายชื่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายด้านและรายชื่อ

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2	ประสบการณ์ทำงาน								
		น้อยกว่า 10			ระหว่าง			มากกว่า 20		
		ปี			10-20 ปี			ปี		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม	3.96	0.18	มาก	4.00	0.07	มาก	4.01	0.10	มาก
2	ด้านการทำงานเป็นทีม เชิงนวัตกรรม	3.83	0.32	มาก	3.83	0.26	มาก	3.94	0.25	มาก
3	ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	3.87	0.34	มาก	3.93	0.23	มาก	3.91	0.30	มาก
4	ด้านบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	3.80	0.35	มาก	3.79	0.41	มาก	3.83	0.38	มาก
รวม		3.87	0.24	มาก	3.89	0.19	มาก	3.92	0.20	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมรายด้านและรายชื่อของประสบการณ์ทำงานอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.24) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.19) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.20)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	4.24*	0.02
	ภายในกลุ่ม	4.82	300	0.02		
	รวม	4.96	302			
2.ด้านการทำงานเป็นทีมเชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.34	4.27*	0.01
	ภายในกลุ่ม	23.63	300	0.08		
	รวม	24.30	302			
3.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	26.41	300	0.09		
	รวม	26.63	302			
4.ด้านบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	43.58	300	0.15		
	รวม	43.67	302			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	1.83	0.16
	ภายในกลุ่ม	13.46	300	0.04		
	รวม	13.63	302			

* $p \leq 0.05$

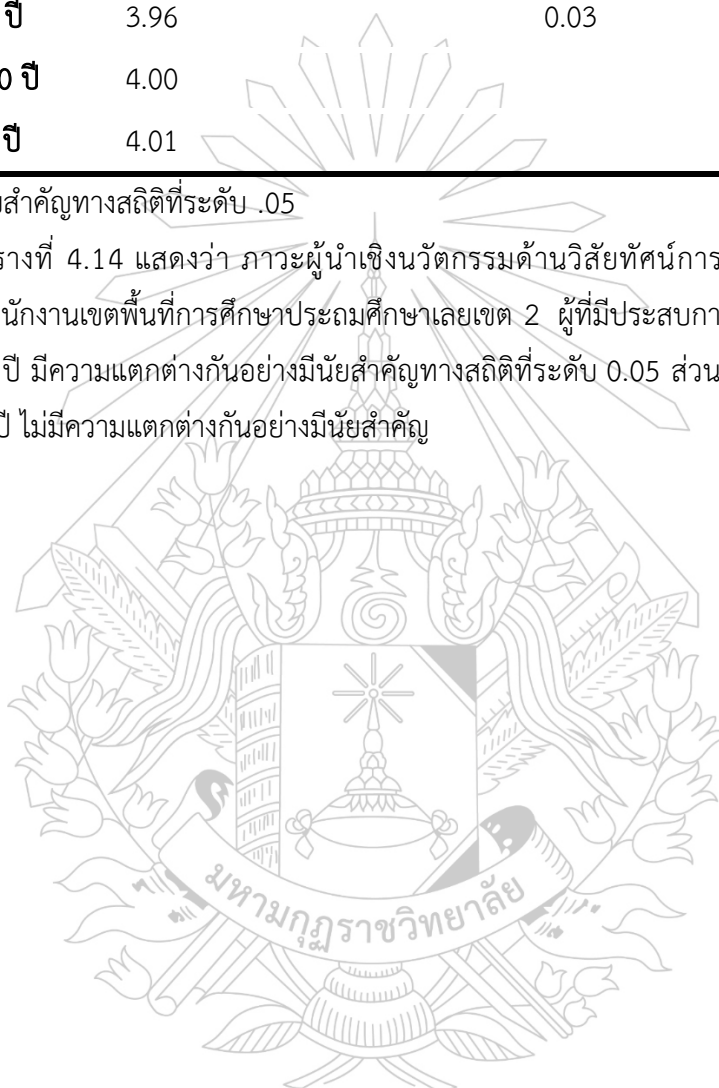
จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายข้อด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.96	4.00	4.01
น้อยกว่า 10 ปี	3.96		0.03	0.05*
ระหว่าง 10-20 ปี	4.00			0.02
มากกว่า 20 ปี	4.01			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

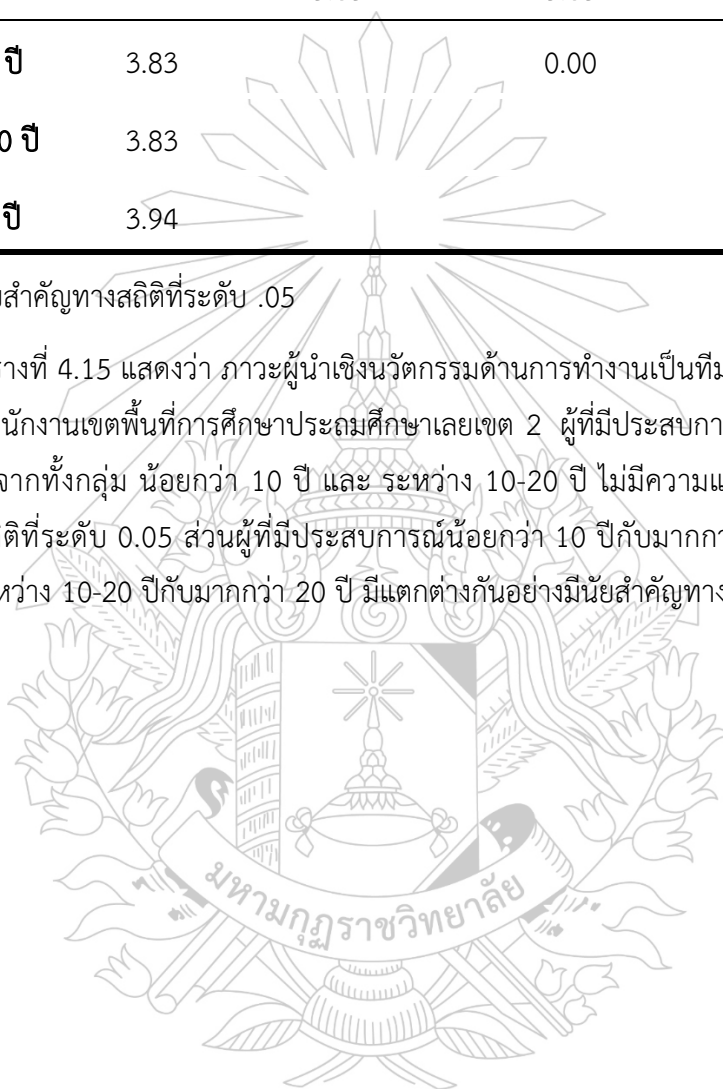


ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายข้อด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.83	3.83	3.94
น้อยกว่า 10 ปี	3.83		0.00	0.11*
ระหว่าง 10-20 ปี	3.83			0.10*
มากกว่า 20 ปี	3.94			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างจากทั้งกลุ่ม น้อยกว่า 10 ปี และ ระหว่าง 10-20 ปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีกับมากกว่า 20 ปีและผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

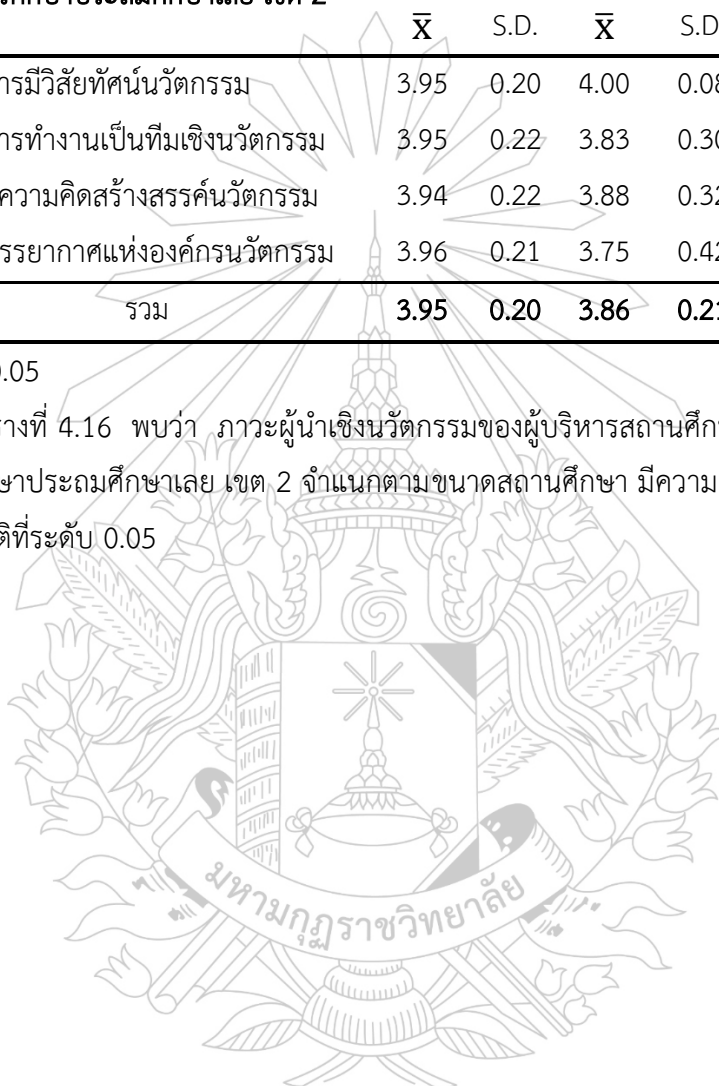


ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ขนาดสถานศึกษา				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	3.95	0.20	4.00	0.08	2.53*	0.01
2	ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	3.95	0.22	3.83	0.30	4.00*	0.00
3	ด้านมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.94	0.22	3.88	0.32	1.87*	0.03
4	ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	3.96	0.21	3.75	0.42	5.75*	0.00
รวม		3.95	0.20	3.86	0.21	3.20*	0.00

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา รายด้าน และรายข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ข้อ ที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	ขนาดสถานศึกษา				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน	3.94	0.24	4.02	0.15	2.97*	0.00
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมาย	3.95	0.21	3.99	0.15	1.30	0.19
3	ผู้บริหารมีการวางแผนอย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อปัญหา	3.95	0.21	4.00	0.07	2.19*	0.03
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือโอกาสใหม่ ๆ	3.94	0.24	4.00	0.18	2.23*	0.03
รวม		3.95	0.20	4.00	0.08	2.53*	0.01

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา รายด้านและรายข้อ ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	ขนาดสถานศึกษา				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการทำงานภายในสถานศึกษา	3.94	0.24	4.00	0.10	2.22*	0.03
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาทและหน้าที่ ของบุคลากรอย่างชัดเจน	3.97	0.24	4.01	0.12	1.80	0.07
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการ แบ่งปันความคิดเห็น	3.94	0.24	3.83	0.58	2.31*	0.02
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากร เพื่อบ่มไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.21	3.46	0.91	7.57*	0.00
รวม		3.95	0.22	3.83	0.30	4.00*	0.00

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา รายด้าน และรายข้อ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ขนาดสถานศึกษา				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาที่แปลกใหม่หลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.93	0.26	3.76	0.81	2.69*	0.01
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ	3.93	0.26	3.86	0.38	1.80	0.07
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน	3.95	0.26	3.97	0.22	0.48	0.63
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้ เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว	3.95	0.21	3.84	0.57	2.45*	0.02
5	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการบริหาร เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา	3.94	0.24	3.97	0.28	0.76	0.45
รวม		3.94	0.22	3.88	0.32	1.57	0.06

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา รายด้านและรายข้อ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ข้อ ที่	ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ขนาดสถานศึกษา				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ	3.94	0.28	3.79	0.75	2.59*	0.01
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	3.94	0.24	3.76	0.65	3.56*	0.00
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน	3.98	0.26	3.75	0.81	3.65*	0.00
4	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	3.93	0.26	3.54	0.89	5.83*	0.00
5	ผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	3.99	0.24	3.89	0.39	2.54*	0.01
รวม		3.96	0.21	3.75	0.42	5.75*	0.00

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทาง คำถาม และเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน และกำหนดแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น โดยเป็นการวางแผนและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการ หรือโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจน นำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 17.30 น.)

“การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และวางรากฐานสำหรับอนาคตที่มั่นคง การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อความท้าทาย และส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 เวลา 11.40 น.)

“การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนสู่ความก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน ผู้นำที่มีความสามารถในการจินตนาการถึงอนาคต จะสามารถกำหนดทิศทางและพัฒนาแนวทางที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารโดยใช้แนวคิดเชิงระบบจะช่วยให้สามารถวางแผนและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 14.30 น.)

“การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันทำให้การมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำสถานศึกษา ผู้นำที่สามารถมองเห็นอนาคตและกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายของสังคมในยุคดิจิทัล”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 18.00 น.)

“การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ การมองการณ์ไกลและวางแผนอย่างเป็นระบบช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและเติบโตได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ยังสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 เวลา 18.00 น.)

2. ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ส่งเสริมการร่วมมือกันทำงานโดยมีบทบาทและหน้าที่เฉพาะของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีการแบ่งปันความคิดเห็น การสนับสนุน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อบู๊ญไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

“การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยแนวทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก หากสามารถดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ได้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีความเข้มแข็งและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 17.30 น.)

“การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้นำที่สามารถส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเป็นเอกภาพและความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาองค์กร”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 เวลา 11.40 น.)

“ภาวะผู้นำที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม คือภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กร การให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาจะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในยุคปัจจุบัน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3,สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 14.30 น.)

“การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้นำที่ดีต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน การสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอแนะ และการให้โอกาสในการมีส่วนร่วม จะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และทำให้สถานศึกษาสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4,สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 18.00 น.)

“การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ผู้นำที่มีแนวคิดส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จะสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน หรือการสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการทำงานที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้เป็นอย่างดี”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5,สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 เวลา 18.00 น.)

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการมีทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่หลากหลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาหรือส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการบริหาร เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

“การคิดสร้างสรรค์ต้องอาศัยการเปิดกว้างทางความคิด การส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการจูงใจให้บุคลากรและนักเรียนกล้าคิดและลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ หากสามารถดำเนินการตามแนวทาง

เหล่านี้ได้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 17.30 น.)

“การคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนมีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ากับการบริหาร จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมยุคใหม่”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 เวลา 11.40 น.)

“การสร้างวัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษาจำเป็นต้องเริ่มจากผู้นำที่พร้อมจะเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนให้เกิดการทดลองและนวัตกรรม การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการจะช่วยให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงออก และมีอิสระทางความคิด จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 14.30 น.)

“การคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่เพียงการนำเสนอสิ่งใหม่ แต่คือกระบวนการในการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ผู้นำสถานศึกษาต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบริหาร การเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย รวมถึงการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 18.00 น.)

“ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นภาวะผู้นำที่ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ แต่สามารถปรับตัวและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองและพัฒนา นวัตกรรม การสอน รวมถึงสนับสนุนให้นักเรียนมีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา หากสถานศึกษามีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ จะช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 เวลา 18.00 น.)

4. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม สภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้ง

วิธีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน การพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

“ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมต้องอาศัยแนวทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรและนักเรียน หากสามารถดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ได้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 17.30 น.)

“การสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของบุคลากร ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในเชิงกายภาพ เช่น ห้องเรียนที่เหมาะสม และในเชิงจิตวิทยา เช่น บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และการสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างห้องเรียนอัจฉริยะ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม จะช่วยให้สถานศึกษากลายเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 เวลา 11.40 น.)

“บรรยากาศในสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดความรู้สึกรักของครูและนักเรียนต่อการเรียนรู้ หากสถานศึกษามีบรรยากาศที่เปิดกว้าง สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน ย่อมทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และจัดพื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อรองรับความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียนและครู”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 14.30 น.)

“บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ แต่รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการมีส่วนร่วม ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2568 เวลา 18.00 น.)

“การสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ผู้นำต้องเป็นต้นแบบของการมีส่วนร่วม เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนรู้สึกเป็นเจ้าของ

สถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการและการเรียนการสอน การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการดูแลสุขภาพของทุกคนในสถานศึกษา ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5,สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 เวลา 18.00 น.)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

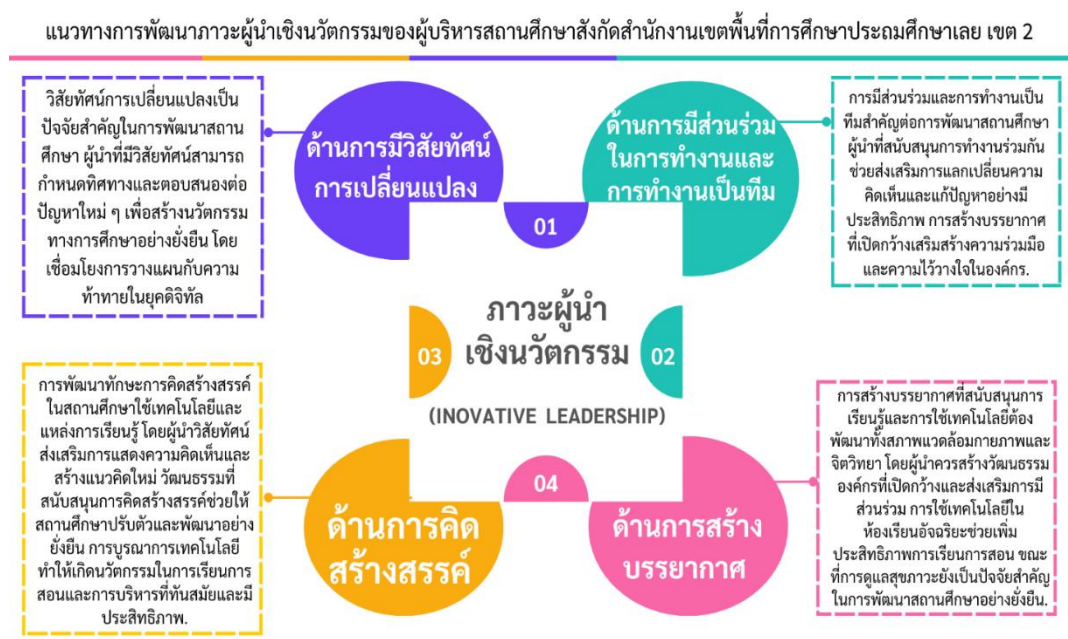
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถจินตนาการถึงอนาคตที่ดีกว่า กำหนดทิศทางและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการ และโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมีการวางแผนที่เหมาะสมและเชื่อมโยงกับความท้าทายของโลกในยุคดิจิทัล

2. ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับจะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กรนอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และทำให้สถานศึกษาสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่ใหม่และหลากหลาย โดยการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนแสดงความคิดเห็นและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ การบูรณาการเทคโนโลยีและการสนับสนุนให้นักเรียนและครูคิดสร้างสรรค์จะทำให้สถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการบริหารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยี โดยเน้นการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งในด้านกายภาพและจิตวิทยา ผู้นำควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและนักเรียน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้าง

ห้องเรียนอัจฉริยะและพื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลายจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา การดูแลสุขภาวะและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและนวัตกรรมยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 217 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,173 คน จำนวนทั้งหมด 1,390 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43)

มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

5.1.1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมตามลำดับ และที่ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ

ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน และผู้บริหารมีการวางแผนอย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อปัญหา ตามลำดับ รองลงมาคือผู้บริหารมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ หรือโอกาสใหม่ ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน , ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการบริหาร เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา , ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ตามลำดับ รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้ เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่หลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานภายในสถานศึกษา ตามลำดับ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันความคิดเห็น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน , ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ , ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ตามลำดับ รองลงมาคือ ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

5.1.2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

5.1.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมมีแตกต่างกัน พบว่า

1) ผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้าน

การคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2) ครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ

5.1.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.1.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความแตกต่างกัน พบว่า

1) สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2) สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศ

5.1.3 สรุปผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.1.3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถจินตนาการถึงอนาคตที่ดีกว่า กำหนดทิศทางและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการ และโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า

และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมีการวางแผนที่เหมาะสมและเชื่อมโยงกับความท้าทายของโลกในยุคดิจิทัล

5.1.3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม

เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับจะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กรนอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และทำให้สถานศึกษาสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

5.1.3.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์

เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่ใหม่และหลากหลาย โดยการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนแสดงความคิดเห็นและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ การบูรณาการเทคโนโลยีและการสนับสนุนให้นักเรียนและครูคิดสร้างสรรค์จะทำให้สถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการบริหารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.1.3.4 ด้านการสร้างบรรยากาศ

เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยี โดยเน้นการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งในด้านกายภาพและจิตวิทยา ผู้นำควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและนักเรียน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างห้องเรียนอัจฉริยะและพื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลายจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา การดูแลสุขภาวะและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและนวัตกรรมยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน

5.2. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยจะได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผลรายด้าน เพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดมาหาค่าเฉลี่ยต่ำสุดดังนี้

5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จากการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน และสามารถมอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละคน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยการลงมือปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบที่ดี กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างทันทั่วที่อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและสอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งเน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทางวิชาการ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม ตลอดจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้สอดคล้อง ปรวิวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับ เวียงวิวรรค์ ทำทูล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบในแต่ละด้านส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ รสสุคนธ์ หนูงาม (2559) ที่ระบุว่าการบริหารเชิงรุกและการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ผลการศึกษาพบว่าด้านการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้ดี ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ สุนันทา ไทยเดช (2545) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและขวัญกำลังใจของครู นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร Hender (2003 อ้างอิง ใน ลัญญาภา นาคคุบัว, 2564, หน้า 46-47) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างค่านิยมในทีม (Set of Values) พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา (Develop Skill for Solving Problems) รักษาสัมพันธภาพ ระหว่างหน่วยงาน (Manage Relationship Inside and Outside) และมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Interact with Other Parts of the Organization and Outside Stakeholders) บริหารจัดการทีมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและ สมาชิกในทีม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น (Recognizing Leader and Team Member When to Necessary Change) ให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ (Focus on New Ideas and Creativity) และการบริหารจัดการด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานในการ ทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรวรงค์ จันทรเกษม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ตามความ คิดเห็นของพนักงานและ พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกิจงานขององค์กรซึ่งหมายรวมถึงคนภายในและคนภายนอกองค์กร ที่ฝสานความร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมายของงาน และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557) ที่พบว่าผู้นำที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนา

นวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพปาริฉัตร นวนทอง (2564, หน้า1442) เรื่องการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563, หน้า 330) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีผลการวิจัย พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้เครื่องมือและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อะห์มัด อีสัน (2559) ที่เน้นการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวทางการบูรณาการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา งานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม โดยผู้บริหารที่สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทดลองสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม ที่ระบุว่า ผู้นำควรเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิง นวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน

5.2.2 การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน อาจมีมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรค์ ทำทูล (2557) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบทบาทของตนในฐานะผู้นำมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสนับสนุนผลการศึกษาของ ณัฐพงศ์ สินธุวงศ์ (2561) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษามีผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ประสบการณ์ที่มากขึ้นจะ

ส่งผลต่อมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา (2559) ที่ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์อาจมีผลต่อการบริหารจัดการในบางบริบทของสถานศึกษา แต่ไม่ส่งผลต่อมุมมองในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ อาจอธิบายได้ว่า แม้ประสบการณ์ทำงานจะมีผลต่อความสามารถในการบริหารงาน แต่บุคลากรในสถานศึกษาประถมศึกษาได้มีการพัฒนาตามนโยบายของเขตพื้นที่และผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้มุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกันมากนักระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่างกัน

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารบุตร (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมักมีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้เร็วกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีระดับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fullan (2014) ที่ชี้ว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรมากกว่า ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กก็สามารถดำเนินกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมได้รวดเร็วกว่า เนื่องจากโครงสร้างการบริหารมีความซับซ้อนน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Senge (2006) ที่กล่าวว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความเป็นชุมชนทางวิชาชีพสูงกว่า ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กมีความได้เปรียบในเรื่องของความคล่องตัว การทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากโครงสร้างองค์กรไม่ซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคลากร ในขณะที่ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อาจมีข้อได้เปรียบในด้านวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากมีทรัพยากรมากกว่า

5.3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1) ส่งเสริมวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง: การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา ผู้บริหารควรจะสร้างการรับรู้และสนับสนุนวิสัยทัศน์นี้ให้กับทีมงานและนักเรียน โดยอาจจัดให้มีการอบรมหรือเวิร์คช็อปเพื่อเสริมสร้างทักษะในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การพัฒนาผู้นำที่มีทักษะการคิดล่วงหน้าจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนและมีผลกระทบที่ดีในระยะยาว

2) ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์: การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนสามารถแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์จะช่วยเพิ่มแรงบันดาลใจและการพัฒนาทักษะการคิดนอกกรอบ ซึ่งสามารถทำได้โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น การประกวดไอเดียใหม่ๆ การพัฒนาโครงการนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือการให้โอกาสนักเรียนและครูในสาขาต่างๆ เสนอแนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

3) พัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกัน: การพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมในการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการประสานงานหรือการจัดทำโปรเจกต์กลุ่ม จะช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้: สถานศึกษาควรพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตวิทยา เช่น การออกแบบห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม อาจจะมีการตกแต่งห้องเรียนด้วยแนวคิดใหม่ๆ หรือสร้างพื้นที่ทำงานร่วมที่ช่วยให้ครูและนักเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การจัดการพัฒนาผู้นำในระดับต่างๆ โดยการฝึกทักษะด้านจิตวิทยาและการจัดการอารมณ์ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ก็เป็นสิ่งสำคัญ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะ ดังนี้

- 1) การพัฒนาแนวทางการบริหารเชิงนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสาย
บริหารการศึกษา



บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: *คุรุสภา* ลาตพรวัว.

คณิน คำแพง. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ณิชภา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ดลยา ชันเวท. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บริพัฒน์ สารผล. *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- ปวิวัฒน์ ยืนยง. (2563).** *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.*
- ปวิณา กันถิน. (2560).** *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- ภริญา สายศิริสุข. (2561).** *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยา เขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- รสสุคนธ์ หนูงาม. (2559).** *ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546).** *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.*
- เวียงวิวรรณ ทำมูล. (2557).** *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ศักดา แจ่มแจ้ง. (2560).** *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. An Online Journal of Education, 8(2), 93-113.*
- สาธิตา เสมอชีพ และ ปองสิน วิเศษศิริ. (2557).** *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน: กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9(3), 639-651.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2567).** *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.*
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560).** *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก: พิษณุโลก ดอทคอม.*

อภิชาติ มงธิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

อรรรงค์ จันทร์เกษม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน และพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต.* วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 8 (1), 138-144.

อะห์มัด อีสัน. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้.* วารสารการศึกษาและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 9(1), 1-12.

ภาษาอังกฤษ

Couros, G. (2019). *Innovative leadership in education.* Retrieved from <https://georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-in-education>.

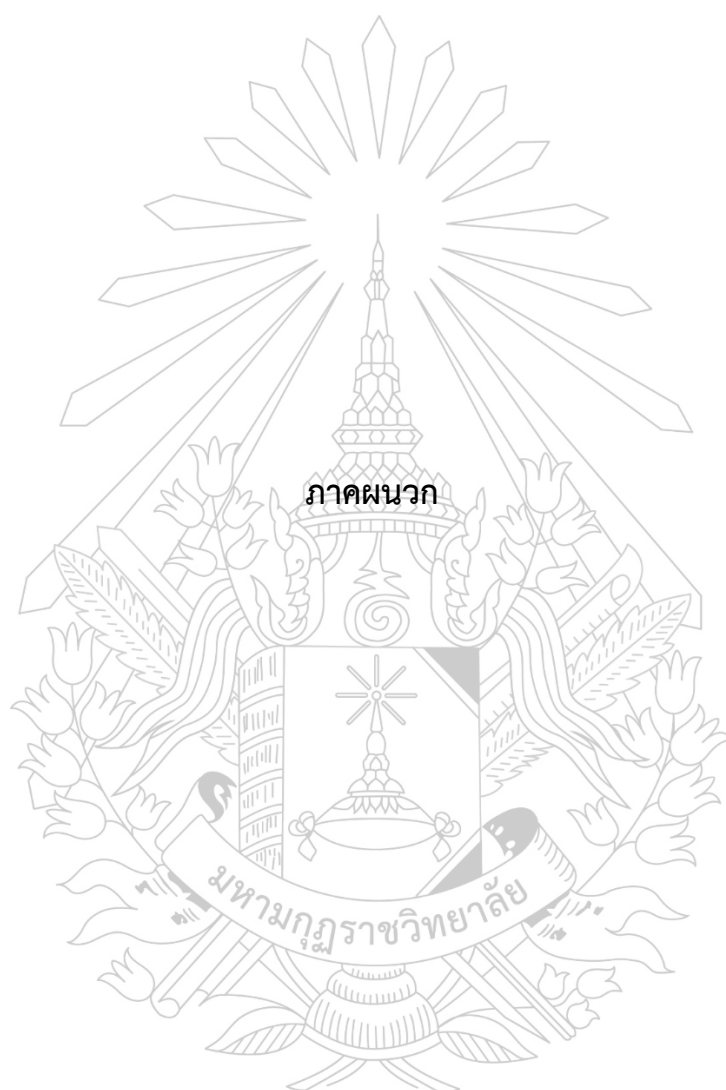
Horth, D., & Buchner, D. (2014). *Innovation leadership - How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results.* The Center for Creative Leadership.

Muhammd Al Sharija. (2012). *Innovative leadership by school principals: Embedding information communication and technology in Kuwaiti schools.* Journal of International Education Research, 8(4).

Wooi, T. (2013). *Innovation leadership in education.* Retrieved from <http://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666>.

Zenger, J., & Folkman, J. (2014). *Leadership development, the skills leaders need at every level*. Retrieved from <https://hbr.org/2014/07/the-skills-leaders-need-at-every-level.htm>.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดที่ 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ข้อมูลที่ท่านตอบจะนำไปประมวลผลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

*โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาของท่านและตัวท่านเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง (สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ ไม่จำเป็นต้องทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องสำหรับครูผู้สอน)

- ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ, หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ)
☐ ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ ระหว่าง 10-20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก
☐ ขนาดกลางและขนาดใหญ่



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่า
ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารสามารถจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน					
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมาย					
3	ผู้บริหารมีการวางแผนอย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อปัญหา					
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ หรือโอกาสใหม่ ๆ					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานภายในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันความคิดเห็น					
8	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรเพื่อบู๊ญไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ผู้บริหารมีทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ					
11	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
12	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้ เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว					
13	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการบริหาร เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ					
15	ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน					
16	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน					
17	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน					
18	ผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา

3. การสัมภาษณ์ในครั้งผู้วิจัยมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบต่อองค์กร หรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใดจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือใน การสัมภาษณ์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ - นามสกุล
2. วุฒิการศึกษาสูงสุดสาขา
3. ตำแหน่งปัจจุบัน
4. หน่วยงาน

เรื่องที่สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม สถานที่

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น.ถึงเวลา.....น.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามถึงโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอย่างไร

.....

.....

.....

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์อย่างไร

4. ด้านการสร้างบรรยากาศ

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศอย่างไร

5. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านอื่นๆเพิ่มเติม



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านเนื้อหา

วุฒิการศึกษา ศน.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2) ดร.ก้องนเรนทร์ พลชา

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3) ดร.วุฒิชัย ดานะ

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา

วุฒิการศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 3 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4) ดร.ประกิต สิงห์ทอง

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2

5) นายมีชัย โสกันทัต

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา

วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากปวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ก้องนรินทร์ พลชา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ

ด้วย นางสาวพรวาริญา กิตติธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์ธรรม, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรวาริญา กิตติธรรม ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๕๘๗๑๕๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

ด้วย นางสาวพรวาริญา กิตติธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรวาริญา กิตติธรรม ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๕๘๗๑๕๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายมีชัย โสกันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากปวน

ด้วย นางสาวพรวิภา กิตติธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรวิภา กิตติธรรม ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๕๘๗๑๕๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วุฒิชัย ดานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเจ็ยรวนทอทิศ ๓

ด้วย นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๕๘๗๑๕๐

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) / ค่าดัชนี
ความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์
(Item objective of congruence : IOC)

ข้อ	การศึกษากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน และกำหนดแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น โดยเป็นการวางแผนและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการ หรือโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น								
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจินตนาการถึงภาพของอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมาย	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการวางแผนอย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระบบเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือโอกาสใหม่ ๆ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมการร่วมมือกันทำงานโดยมีบทบาทและหน้าที่เฉพาะของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีการแบ่งปันความคิดเห็น การสนับสนุน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ								

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การทำงานภายในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บริหารกำหนดบทบาทและหน้าที่ของ บุคลากรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปัน ความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของบุคลากรเพื่อ มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ หลากหลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ ในการบริหารสถานศึกษาหรือส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการ จัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้ในการ จัดการบริหาร เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการ บริหารสถานศึกษา								
1	ผู้บริหารมีทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใน การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ ส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรของการทำงาน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งการเรียนรู้มาใช้เพื่อให้ทันยุคสมัยสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการบริหาร เพื่อให้มีประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4. ด้านการสร้างบรรยากาศ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างขึ้น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน การพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้ และการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน								
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการปรับปรุงวิธีการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
4	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้อเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผาขาว

ด้วย นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวรฉัตร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๕๘๗๓๕๐



QR-code เพื่อตอบแบบสอบถาม
(Try Out)

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกช้อ

ด้วย นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๕๘๗๓๕๐



QR-code เพื่อตอบแบบสอบถาม
(Try Out)

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงน้อยโคกหนองแก

ด้วย นางสาวพรวิภา กิตติธรรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรวิภา กิตติธรรม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรวิภา กิตติธรรม ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๕๘๗๑๕๐



QR-code เพื่อตอบแบบสอบถาม
(Try Out)

ภาคผนวก ฉ

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.944	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ผู้บริหารสามารถ จินตนาการถึงภาพ ของอนาคตที่ดีกว่าใน ปัจจุบัน ข้อ 1	77.7333	44.478	.767	.939

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. ผู้บริหารสามารถ กำหนดแนวทางใน การบริหาร สถานศึกษาเพื่อไปสู่ เป้าหมาย ข้อ 2	77.6333	46.999	.569	.943
3. ผู้บริหารมีการ วางแผนอย่างมีระบบ เพื่อตอบสนองต่อ ปัญหา ข้อ 3	77.5000	46.121	.635	.942
4. ผู้บริหารมีการพัฒนา สิ่งต่าง ๆ อย่างมี ระบบเพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการ หรือ โอกาสใหม่ ๆ ข้อ 4	77.6000	45.628	.779	.940
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วมใน การทำงานภายใน สถานศึกษา ข้อ 1	77.4000	46.317	.768	.940
6. ผู้บริหารกำหนด บทบาทและหน้าที่ ของบุคลากรอย่าง ชัดเจน ข้อ 2	77.6000	46.110	.705	.941
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรมีการแบ่งปัน ความคิดเห็น ข้อ 3	77.5667	47.909	.439	.945

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8. ผู้บริหารให้การ สนับสนุนและการ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน ของบุคลากรเพื่อ มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ กำหนดไว้ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 4	77.4667	47.016	.605	.943
9. ผู้บริหารมีทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์แก้ปัญหาที่ แปลกใหม่หลากหลาย เพื่อนำมาปรับ ประยุกต์ในการสร้าง นวัตกรรมที่ใช้ในการ บริหารสถานศึกษา ข้อ 1	77.5333	44.878	.716	.941
10. ผู้บริหารมี ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมบุคลากรของ การทำงาน และเพิ่ม ประสิทธิภาพ ข้อ 2	77.7333	44.478	.767	.939

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11. ผู้บริหารมีการ ส่งเสริมบุคคลากรของ การทำงาน นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาจัดการเรียนการ สอนของครูผู้สอน ข้อ 3	77.6333	43.551	.800	.939
12. ผู้บริหารส่งเสริม การจัดการเรียนการ สอนของครูผู้สอน โดยนำเทคโนโลยี สารสนเทศและแหล่ง การเรียนรู้มาใช้ เพื่อให้ทันยุคสมัย สามารถแก้ไขปัญหา ได้รวดเร็ว ข้อ 4	77.5333	45.637	.692	.941
13. ผู้บริหารนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการ บริหาร เพื่อให้มี ประโยชน์สูงสุดในการ บริหารสถานศึกษา ข้อ 5	77.5000	45.983	.752	.940

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
14. ผู้บริหารมี ความสามารถในการ สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ข้อ 1	77.4667	48.051	.443	.945
15. ผู้บริหารมีการ ปฏิบัติที่ทันสมัยเข้ามา ประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ข้อ 2	77.6000	45.559	.621	.943
16. ผู้บริหารมุ่งเน้น การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาผ่านการ ปรับปรุงวิธีการสอน ข้อ 3	77.6000	46.593	.631	.942
17. ผู้บริหารมุ่งเน้น การพัฒนาเนื้อหาการ เรียนรู้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ เรียนการสอน ข้อ 4	77.5000	44.052	.832	.938

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
18. ผู้บริหารมุ่งเน้น การใช้เครื่องมือที่เป็น นวัตกรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ เรียนการสอน ข้อ 5	77.6667	45.747	.666	.941



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวพรวารีญา กิตติธรรม
วัน เดือน ปี เกิด	วันพฤหัสบดี ที่ 5 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คบ. สาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	155 หมู่ที่ 11 ตำบลปากปวน อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย รหัสไปรษณีย์ 42130
ผลงานตีพิมพ์	วารสารสินธุ์โสธร ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน เมษายน-มิถุนายน พ.ศ.2568
รางวัลที่ได้รับ	-

