



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คณินันต์ พลอาษา



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONG KHAI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



KANUENGNIID POLASA

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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	คณินนิตย์ พลอาษา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	คณินนิตย์ พลอาษา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิตพงศ์ ศรีจันทร์

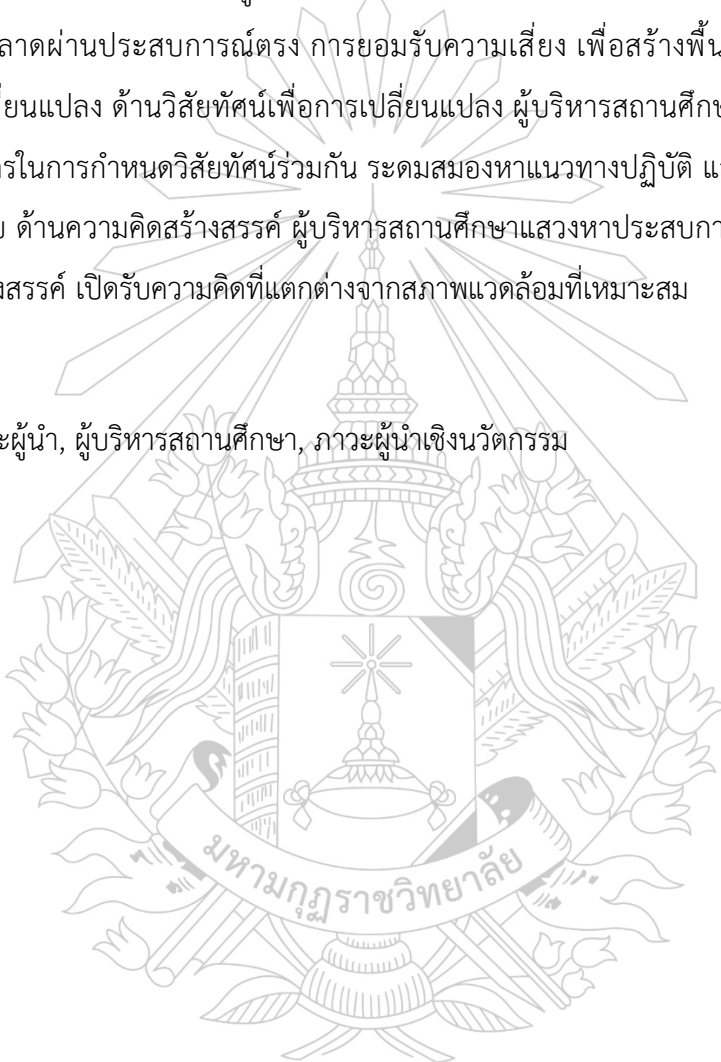
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน จำนวนทั้งสิ้น 282 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.900 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ Independent t-test และ One-Way ANOVA รวมถึงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé และเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดีให้ความสำคัญกับการบริหารคน ให้ทุกคน "ทำงานด้วยใจ" และบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมผู้นำที่ทันสมัย สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง เปิดรับเทคโนโลยี เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความเสี่ยงรอบด้าน เรียนรู้จากความผิดพลาดผ่านประสบการณ์ตรง การยอมรับความเสี่ยง เพื่อสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ระดมสมองหาแนวทางปฏิบัติ และปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาประสบการณ์เรียนรู้ทักษะเน้นการคิดสร้างสรรค์ เปิดรับความคิดที่แตกต่างจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม



ABSTRACT

Independent study Topic	INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Kanuengnid Polasa
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Dr. Chissanapong Sonchan

This research aimed to 1) study the level of innovative leadership among school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare the level of innovative leadership of school administrators categorized by position, school size, and work experience, and 3) explore guidelines for developing innovative leadership among school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 30 administrators and 252 teachers from schools under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024, totaling 282 individuals. The data collection tool was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.900. Descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation were used for data analysis, along with inferential statistics such as independent t-test and One-Way ANOVA, including Scheffé's post-hoc comparison. Qualitative data was gathered through semi-structured interviews with 5 experts and analyzed using content analysis.

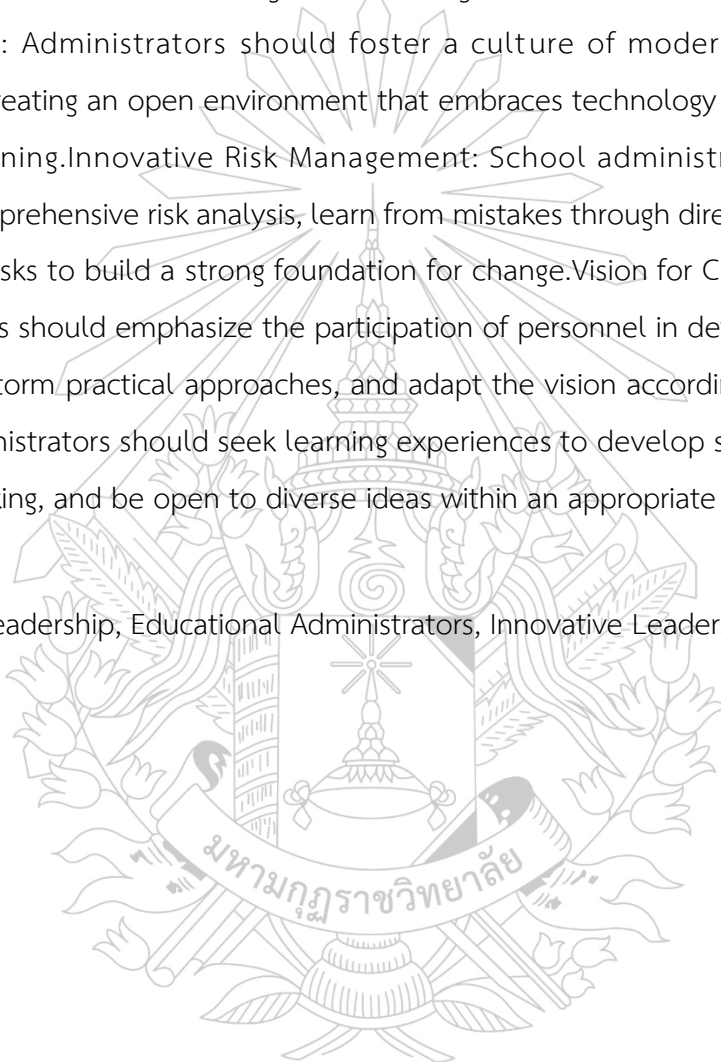
The results of the study revealed the following:

1. The overall and individual aspects of innovative leadership among school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level.
2. A comparison of innovative leadership levels among school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1, categorized by position, school size, and work experience, revealed that administrators with different positions, school sizes, and work experiences had

significantly different levels of innovative leadership at a statistical significance of 0.05.

3. The guidelines for developing innovative leadership among school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1 are as follows Teamwork School administrators should serve as good role models, prioritize human resource management to encourage everyone to "work with heart," and achieve common goals. Creating an Innovative Organizational Atmosphere: Administrators should foster a culture of modern, innovative leadership, creating an open environment that embraces technology and promotes lifelong learning. Innovative Risk Management: School administrators should conduct comprehensive risk analysis, learn from mistakes through direct experience, and accept risks to build a strong foundation for change. Vision for Change: School administrators should emphasize the participation of personnel in defining a shared vision, brainstorm practical approaches, and adapt the vision accordingly. Creativity: School administrators should seek learning experiences to develop skills, focus on creative thinking, and be open to diverse ideas within an appropriate environment.

Keywords: Leadership, Educational Administrators, Innovative Leadership



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณและแสดงความขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดการดำเนินงานวิจัย รวมถึงประธานกรรมการสอบ คณะกรรมการ คณาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา และขอกราบขอบพระคุณท่านอธิการบดี และคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย รวมไปถึงคณะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก รวมถึงความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยที่ถูกต้องครบถ้วนด้วยความเต็มใจ

ขอขอบคุณบิดามารดา ครูอาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจทำให้การทำงานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีนี้แด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวถึง และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอนำมาเป็นของตนเองแต่เพียงผู้เดียว

คณิงนิตย์ พลอาษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	6
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม.....	26
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	30
2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.....	52
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยวิจัย.....	61
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย.....	62
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.....	70
4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.....	77
4.5 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.....	87
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	101
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	102
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	107
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	111
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเข้าสู่สัมภาษณ์.....	123
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	131
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	135
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามและการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	146

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	150
ประวัติผู้วิจัย.....	152



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	43
ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด ตามจำนวนนักเรียน 4 ขนาด ปีการศึกษา 2567.....	54
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและ ตำแหน่งหน้าที่.....	61
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม.....	70
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	71
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม.....	72
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม	74
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	75
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	76
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	78
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	79

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	81
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	82
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	82
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	83
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	84
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	85
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	86
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	87
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.....	96

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความท้าทายในการขับเคลื่อนต่อการพัฒนาประเทศคือ “การขยายผลเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ประชาชน” เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางนวัตกรรมของสังคม การสร้างเครือข่ายธุรกิจ การเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ กำลังการผลิต โครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนากำลังคน โดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือ “เพื่อมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน” ภายใต้กรอบประเด็นนวัตกรรมเพื่อสังคม (social innovation) 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 2) ด้านการเชื่อมโยงระหว่างอาหาร น้ำ และพลังงาน 3) ด้านภาครัฐและการศึกษา 4) ด้านการเงิน การจ้างงาน และสวัสดิการสังคม 5) ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน 6) ด้านความเป็นเมือง 7) ด้านสุขภาพ 8) ด้านการท่องเที่ยวและวัฒนธรรม และ 9) ด้านการจัดการภัยพิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนนวัตกรรมเพื่อสังคมที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและสังคมไทย พบว่า มีความเห็นที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้กวีชาการ ผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ ได้เล็งเห็นถึงสถานการณ์ปัญหาในปัจจุบันที่ควรได้รับการแก้ไข ส่งเสริม และสนับสนุน การพัฒนานวัตกรรมเชิงพื้นที่ที่สามารถดำเนินการได้ในระยะสั้น รวมถึงการจัดการทรัพยากร ต่อยอดองค์ความรู้ ผลิตภัณฑ์ชุมชน ความคิดสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงผู้ได้รับผลประโยชน์เป็นสำคัญ อาทิเช่น เกษตรกร กลุ่มกิจการเพื่อสังคม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม รวมถึงพลเมืองและประชาสังคมในประเทศ เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนแบบองค์รวมในประเทศต่อไป (ธนิต เรืองรุ่งชัยกุล, 2018)

การสร้างการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดขึ้นในองค์กรจำเป็นต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำคนไทยที่แตกต่างจากผู้นำต่างชาติในการสร้างนวัตกรรม คือ การเปิดช่องให้ความคิดสร้างสรรค์ หรือ ไอเดียใหม่ ๆ จากพนักงานระดับล่างไหลลื่นขึ้นมาถึงข้างบนได้ เพราะวัฒนธรรมแบบไทย ๆ พนักงานชั้นผู้น้อยมักไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะกับผู้บริหารหรือหัวหน้าระดับสูง อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำหลายท่านพูดถึงกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้อย่างเป็น

ขั้นเป็นตอนว่า ต้องเริ่มจากการนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม ในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด หรือ วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย เช่น การนำสู่การคิด (Leading to Think) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่และการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้น จำเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่าง เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ หรือ การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่า องค์กรมีจุดเด่นและจุดไหนที่ต้องปรับโอกาสและอุปสรรคมีอะไรบ้าง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงานหรือกลยุทธ์การพัฒนาต่อไป การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) การเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากรอย่างไรและการนำสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม (Leading to Innovate) เมื่อบุคลากรภายในตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่า การสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน แบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และสามารถนำผลงานดังกล่าว ประกอบการขอวิทยฐานะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2559, สื่อบนออนไลน์)

นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อวงการการศึกษาในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสังคมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่สถาบันทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องส่งเสริมและสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในรูปของกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ หรือผลิตภัณฑ์ที่จับต้องใช้ได้ ซึ่งลักษณะสำคัญของนวัตกรรมนั้นต้องมาจากความตั้งใจที่ต้องการให้เกิดขึ้นต้องมีความใหม่และนำมาใช้ได้ มีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร หรือให้แก่สังคมในวงกว้าง โดยการสร้างสถาบันทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการชิงความได้เปรียบในยุคฐานความรู้ ซึ่งเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาโดยขึ้นอยู่กับคนในองค์กร ทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องพัฒนาให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรคและทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อสร้างรูปแบบการทำงาน การสร้างสื่อและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร รวมไปถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพและมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (องค์การประกันฯ, 2557, หน้า 36)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์การโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองค์การ การบริหารความเสี่ยงจริยธรรมของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม (พัตวุฒิรงค์, 2555) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (เวียงวิวรรณ ทาทูล, 2557)

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งมีบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันออกไป ทั้งทางด้านที่ตั้งและขนาดโรงเรียน เป็นเหตุให้โรงเรียนมีความพร้อมและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปในการดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิตพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา จึงได้กำหนดทิศทางและสนับสนุนด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาในส่วนการจัดเก็บข้อมูล การกำกับติดตาม เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาลและมีความโปร่งใส เป็นองค์กรที่ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชันปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2565)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งมีหลักเกณฑ์การพิจารณา องค์ประกอบที่สอดคล้องกัน เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ซึ่งสังเคราะห์ได้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ดังนี้

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จาก 152 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 171 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,305 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,476 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2567)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 252 คน จำนวนทั้งสิ้น 282 คน จาก 152 โรงเรียน

กลุ่มเป้าหมายใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 30 คน จาก 3 โรงเรียน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ,ขนาด สถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี , ระหว่าง 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งมีองค์ประกอบ ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 ได้ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

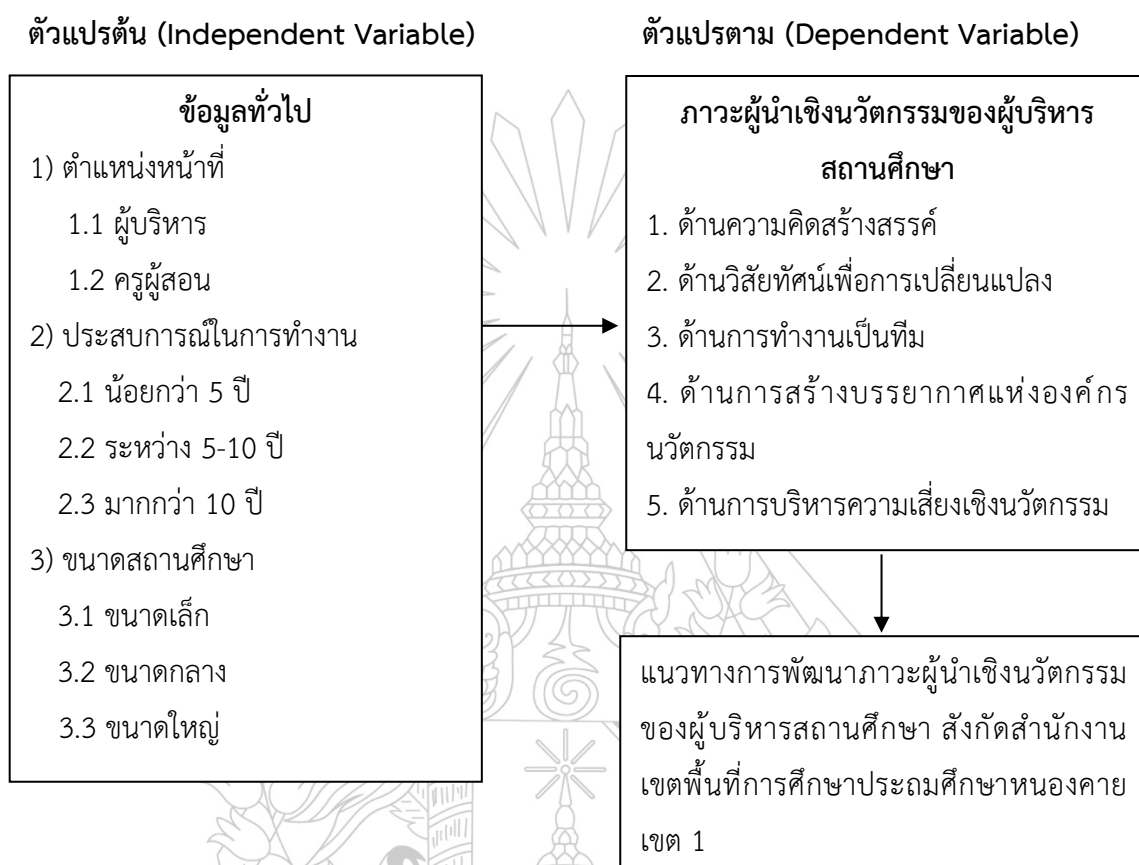
1.6.2 ได้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.6.3 เป็นฐานข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต ผลการวิจัยนี้จะเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญสำหรับการต่อยอดการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทอื่นๆ เช่น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา หรือการพัฒนาโมเดลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้วิจัยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Horth,&Buchner (2014) ,Graham-Leviss (2016), ปวีณา กันถิ่น (2560), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), สุรกิจ สุวรรณแกม (2561), ยินดี ฮานาฟี (2562), ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563), ธมนวรรณ จันทร์สว (2564), ปรีชา ออกกิจวัตร (2564), แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) และวรภัตต์พิชชาโพธมาตร (2567) จากข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์

3) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามตัวแปร ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงในภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของคำสำคัญ ดังนี้

1.8.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม/ทักษะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่าง สร้างสรรค์สมาชิกในทีมร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี โดยที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาพร้อมกันสามารถสื่อสารแนวคิดและวิสัยทัศน์ของตนให้กับสมาชิกในทีมได้อย่างเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจ

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรม/ทักษะของผู้บริหาร ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ความสามารถในการคิดริเริ่มและการคิดสิ่งใหม่ๆ ที่หลากหลายมิติ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่าและส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ด้านความคิดสร้างสรรค์ในระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการคิดอย่างละเอียด ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนางานของครูและการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและระบบการทำงานตามบริบทขององค์กร

3. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม/ทักษะของผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกัน วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนสู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมที่สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม/ทักษะของผู้บริหารที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งเสริมบรรยากาศนี้ โดยมีแนวทางและปัจจัยต่างๆเป็นตัวกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน เพื่อมุ่งเน้นให้เล็งเห็นคุณค่า ของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่องค์กรนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินงาน โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม โดยเน้น

การนำแนวคิดและเครื่องมือใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

1.8.2 แนวทางการพัฒนาเชิงนวัตกรรม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการในการพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งต่างๆ โดยใช้แนวคิด เทคโนโลยี หรือวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม แก้ไขปัญหา หรือตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าเดิม

1.8.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.8.4 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ภาระงานของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย

1) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1

2) ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการตำแหน่งครู และพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง บุคลากรอื่น ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.8.5 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษา ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปี โดยใช้จำนวนนักเรียนของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1) ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน

2) ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวน 121-300 คน

3) ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวน 301 คนขึ้นไป

1.8.6 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ประสบการณ์ทำงานที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี

2) ระหว่าง 5 ปี - 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ทำงานที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบันมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยนำเสนอเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.3 คุณลักษณะของผู้นำ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.3.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.3.2 ลักษณะของนวัตกรรม

2.3.3 ประเภทของนวัตกรรม

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.11 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.5 บริบทของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.5.1 ความเป็นมา

2.5.2 ข้อมูลพื้นฐาน

2.5.3 การจัดการศึกษา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้บริหาร สถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2562) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน หรืออุดมศึกษาดำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

จากคำนิยามหรือความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่คอยดูแล ควบคุม ส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงานตามแผน ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การเงินและงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีบทบาทและภาระหน้าที่ ดังนี้

2.1 บทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ

- 2.1.1 มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.1.2 มีความรู้มีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหาร
- 2.1.3 เป็นผู้ใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหา
- 2.1.4 เป็นผู้ดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์
- 2.1.5 เป็นผู้ดำเนินการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.1.6 เป็นผู้ดำเนินการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
- 2.1.7 เป็นผู้สนับสนุนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- 2.1.8 บริหารงานโดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษา

2.2 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ

- 2.2.1 เป็นผู้ทำความเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน
- 2.2.2 เป็นผู้นำระบบงบประมาณมาใช้ในการบริหาร
- 2.2.3 เข้าใจระเบียบการเงินการคลังและการพัสดุ
- 2.2.4 สร้างความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้งบประมาณ
- 2.2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
- 2.2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 2.2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
- 2.2.8 รายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ

2.3 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล

- 2.3.1 มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
- 2.3.2 เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- 2.3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
- 2.3.4 มีอารมณ์ขัน
- 2.3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
- 2.3.6 เป็นนักประนีประนอม
- 2.3.7 มีความอดทนอดกลั้น
- 2.3.8 เป็นนักพูดที่ดี
- 2.3.9 มีความสามารถในการจูงใจคน
- 2.3.10 มุ่งพัฒนาองค์กร

2.4 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานทั่วไป

- 2.4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
- 2.4.2 เป็นผู้ตัดสินใจสั่งการ
- 2.4.3 มีความรู้การบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
- 2.4.4 เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร
- 2.4.5 รู้จักมอบอำนาจและรับผิดชอบอย่างเหมาะสม
- 2.4.6 เป็นผู้ควบคุมกำกับติดตามและนิเทศงานที่ดี

2.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้

- 2.5.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.5.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.5.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก

- 2.5.4 เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดี
- 2.5.5 การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร
- 2.5.6 การสร้างแรงจูงใจ
- 2.5.7 การประเมินผลการจัดการศึกษา
- 2.5.8 การสนับสนุนการวิจัยพัฒนา
- 2.5.9 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 2.5.10 การส่งเสริมเทคโนโลยี

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการประกันคุณภาพของการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการให้ความมั่นใจและรับรองว่าจะดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครองและสาธารณชนในด้านคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่จัดใหม่ระบบประกันคุณภาพภายใน และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ

4. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะคณะกรรมการของกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีหน้าที่บริหารโรงเรียนแล้ว ยังมีหน้าที่ในฐานะกรรมการเครือข่ายด้วยเพื่อให้เกิดความร่วมมือในทางวิชาการและอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

4.1 ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างลักษณะงาน วิธีดำเนินการ หน้าที่ของคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการ รองประธานและเลขานุการกลุ่มเครือข่าย ให้เข้าใจในหน้าที่นั้นๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทต่าง ๆ ให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4.2 ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับบทบาทนั้น ๆ ตามที่มติคณะกรรมการกำหนดไม่ใช่ยึดติดอยู่กับบทบาทหน้าที่เดิม จะต้องร่วมเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม ลงมติด้วยมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มด้วยความเป็นอิสระไม่ตกอยู่ใต้อำนาจใด ๆ และเมื่อมีมติแล้วนำมติของกลุ่มไปปฏิบัติให้เกิดมรรคผล ตามเจตนารมณ์ของกลุ่ม

4.3 สนับสนุนให้ความร่วมมือโดยการปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มด้วยความเต็มใจ

4.4 ต้องทำมติของกลุ่มในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารในโรงเรียนตนเองด้วย

5. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะประธานกลุ่มเครือข่าย

5.1 ต้องทำหน้าที่เป็นประธานกลุ่มเครือข่ายโดยแยกออกจากกรรมการกลุ่มและผู้บริหารโรงเรียน

5.2 ต้องศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของประธานกลุ่มเครือข่ายให้ชัดเจน

5.3 ต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและโน้มน้าวชักชวน ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 มีความรู้และทักษะในการประชุม

5.5 มีมนุษยสัมพันธ์ดี

5.6 มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

5.7 มีความรู้ความสามารถและทักษะในการมอบหมายงาน

5.8 มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประสานงาน

6. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารตามภาระงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ โรเบิร์ต เอส ฟิสค์ (Robert S. Fisk ; อ้างถึงใน ประทวน บุญรักษา, 2555, เว็บไซต์) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สรุปเป็นประเด็นได้ 7 ประเด็น ดังนี้

6.1 บริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ

6.2 เปิดโอกาสทางการศึกษาให้ทุกคนได้ใช้บริการทางการศึกษา

6.3 ปรับปรุงสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี

6.4 บริหารงานบุคคล

6.5 บริการชุมชนทางวิชาการอาคารสถานที่

6.6 บริหารงานด้านอาคารสถานที่

6.7 การบริหารกิจการนักเรียน

7. บทบาทของความเป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม การแสดงบทบาททางด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นบทบาทที่สำคัญมากของผู้บริหาร ที่แตกต่างและจำเพาะเจาะจงไปจากผู้บริหารอื่น ๆ การเป็นผู้บริหารที่ดีควรบทบาทการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

7.1 การมีระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรม ด้านระเบียบวินัยเป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นว่าผู้บริหารจะสามารถบริหารงานใด ๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพได้มีดังนี้

7.1.1 การควบคุมตนเอง ได้แก่ 1) การตรงต่อเวลา 2) การวางแผนใช้จ่ายที่ดี 3) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และ 4) การมีความซื่อตรงต่อตนเอง

7.1.2 การปฏิบัติตนตามกติกาของสังคม ได้แก่ 1) ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ 2) การปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณี

7.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อผู้อื่น ผู้บริหารเป็นอย่างไรผู้ใต้บังคับบัญชามักจะคล้อยตามเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

7.2.1 เป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย ได้แก่ 1) การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ 2) การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ 3) การมีมารยาทที่งดงามเป็นที่ยอมรับของสังคม และ 4) การเป็นมิตรกับทุกคน

7.2.2 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา ได้แก่ 1) การใช้คำพูดสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 2) การใช้คำพูดที่สุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน ไม่หยาบคายและ 3) การพูดด้วยความจริงใจไม่บิดเบือน

7.2.3 เป็นแบบอย่างที่ดีทางจิตใจ ได้แก่ 1) การมีความกตัญญูกตเวที 2) การมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) การมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น 4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร 5) การมีหิริโอตตัปปะ 6) การมีความยุติธรรม 7) การมีความอดทน 8) การมีอุดมการณ์เพื่อการศึกษา และ 9) การควบคุมอารมณ์ได้ดี

7.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม บทบาทของผู้บริหารด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมเป็นตัวชี้วัดความเป็นนักปราชญ์ที่สามารถหลีกเลี่ยงจากความฟุ้งเฟ้อ ฟุ้งเฟ้อ หรือความไม่เป็นประโยชน์ทั้งหลาย เมื่อผู้บริหารสามารถดำรงชีวิตได้เหมาะสมมีสาระแก่นสารของชีวิตที่แท้จริงแล้วการหวังลาภยศที่มากเกินไปจนควรความโลภ ความโกรธความหลงก็ลดน้อยลง ซึ่งควรมี ดังนี้

7.3.1 การปฏิบัติตนตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม

7.3.2 หลีกเลี่ยงจากอบายมุขทั้งปวง

7.3.3 การดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสถานะของตัวเอง

7.3.4 รู้จักรักษาสิทธิประโยชน์ของตนและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

7.3.5 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

7.3.6 ปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนา

7.4 ความรักและศรัทธาในอาชีพ บทบาทคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารด้านรักและศรัทธาในอาชีพ เป็นตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดสังคมเกิดการยอมรับ นับถือและศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมรับนับถือต่อวงการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรแสดงบทบาท ดังนี้

7.4.1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของความเป็นครูและเป็นผู้บริหาร

7.4.2 ยกย่องชื่นชมในการประกอบอาชีพครูและผู้บริหาร

7.4.3 ปกป้องเกียรติภูมิของครูผู้และบริหาร

7.4.4 ส่งเสริมสนับสนุนหรือเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

7.4.5 เสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวงการศึกษา

7.4.6 พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

7.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ในแต่ละอาชีพที่ถือว่าเป็นอาชีพชั้นสูงมักจะมีจรรยาบรรณและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณเป็นบทบัญญัติที่กำหนดความรับผิดชอบเอาไว้ เพื่อเป็นทิศทางของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ต้องปฏิบัตินอกจากจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณนั้นแล้ว ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

7.5.1 ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

7.5.2 แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

7.5.3 มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

7.5.4 ยอมรับผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไข

จากคำนิยามหรือความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการ นักบริหารมืออาชีพ และแบบอย่างทางคุณธรรม เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างครบถ้วนรอบทิศทางเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ และแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ (Leader)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในสังคมทุกระดับ จากอดีตจวบจนปัจจุบันมีหลากหลายทฤษฎีที่กล่าวถึงความหมายของคำว่าผู้นำ พฤติกรรม รวมถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของผู้นำไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

กวี วงศ์พุม (2535, หน้า 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

สถาพร ปิ่นเจริญ (2554, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับยกย่องจากกลุ่มทีมงาน ซึ่งผู้นำมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้นับตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจด้วยความเคารพ

เชื่อถือ โดยผู้นำอาจไม่ใช่ผู้ดำรงตำแหน่ง แต่ก็สามารถที่จะนำพาให้บรรลุเป้าหมายได้ภารกิจใดที่ปราศจากผู้นำการดำเนินงานจะมีแนวโน้มที่จะไร้ประสิทธิภาพ

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2551, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่สามารถทำให้ทุกคนเต็มใจทำงานในองค์กรได้ เพราะในการทำงานเราต้องการทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กร ดังนั้นการเป็นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการทำให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานของตนอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ

Stogdill (2004, หน้า 7-15) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ มีบุคลิกภาพและความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

Bass & Riggio (2006 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง 2558, หน้า 18) กล่าวถึงผู้นำ ว่าเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไวใจได้ว่าจะเป็นผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม อุทิศตนและแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Bennis (1989 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่ทำการสิ่งที่ถูกต้อง อย่างถูกต้องหรือทำสิ่งที่ควรทำอย่างถูกต้อง หรือทำงานที่ถูกต้องด้วยวิธีที่ถูกต้อง

Burns (1978 อ้างถึงใน อาคม วัตรสง, 2547, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของผู้นำและผู้ตาม

DuBrin (1998 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 12) กล่าวถึงผู้นำว่า เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Halpin (1966 อ้างถึงใน บุหงา วิริยะ, 2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ใน 5 อย่างต่อไปนี้ 1) มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย 4) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) เป็นหัวหน้ากลุ่ม

Kirkpatrick & Locke (1991 อ้างถึงใน นิตยสาร ซีริโซติรต์, 2560, หน้า 225) กล่าวถึงผู้นำว่า ผู้นำแตกต่างไปจากผู้ตามในอุปนิสัยทางบุคลิกภาพ 6 อย่างดังนี้คือ

1. ความทะเยอทะยานและมีพลังขับเคลื่อน
2. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำ
3. มีความซื่อสัตย์และจริยธรรม
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีสติปัญญา
6. มีความรู้ในหน้าที่การงาน

Kotter (1990 อ้างถึงใน นิตยสาร ซีริโซติรต์, 2560, หน้า 225) กล่าวถึงผู้นำ ว่าการเป็นผู้นำคือการควบคุม หรือรับมือกับความสับสนซับซ้อน เช่น ทำให้เกิดระบบงาน ควบคุมกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

Simon, Smithburg & Thompson (1971 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้ที่สามารถรวมคนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Huse (1978) ผู้นำคือผู้ที่สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ ความหมายนี้เน้นที่ความสามารถในการชักจูงและการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Yukl (1989): ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย Yukl มองว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและการตัดสินใจในกลุ่ม

Robbins (1991) ผู้นำคือความสามารถที่จะใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย Robbins เน้นที่การใช้อิทธิพลเพื่อให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Daft (1999) ผู้นำคือความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน Daft เน้นที่ความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการนำ

Polychromous (2008) ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจและบันดาลใจผ่านวิสัยทัศน์และการกระทำที่เป็นความจริงสำหรับผู้ตาม Polychromous มองว่าผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม

Hellriegel, Jackson, and Slocum (2005): ผู้นำคือผู้ที่มีความคิด มีวิสัยทัศน์ และสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้เป็นแบบอย่างและมีความกล้าหาญ ความหมายนี้เน้นที่คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำ

Evers & Lakomski (2000): ผู้นำคือความสามารถจูงใจผู้อื่น สามารถสร้างวิสัยทัศน์ และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน Evers & Lakomski เน้นที่ความสามารถในการตัดสินใจและการจูงใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือก แต่งตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่ม เพื่อทำหน้าที่ตามสถานภาพทางสังคม หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ ด้วยความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และบทบาทสำคัญที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่ง จากบุคลิกภาพของเขาที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น มีศิลปะในการจูงใจ สามารถรวบรวมบุคลากร ให้ทำงานร่วมกัน ด้วยความเสียสละให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน สามารถให้การชี้แนะ สั่งการ ควบคุม หรือรับมือกับความสลับซับซ้อน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีการกระตุ้นให้ผู้อื่น ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึงความสามารถในการนำ ให้ทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้มีผู้ให้ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ จากนักวิชาการไว้ ดังนี้

ลือชา เสถียรวิโรภาพ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่มีบุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามกำหนดรวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย

นิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน

สมชาย วงศ์วิเศษ (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ

วิชัย วงศ์สุวรรณ (2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามผ่านวิสัยทัศน์และการกระทำที่เป็นความจริง

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง บรรลุ

จุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลให้ทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 163) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ความสามารถและศิลปะของผู้บริหารในการนำพาองค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ วางแผนกำหนดปัญหาและความรับผิดชอบ ในการพัฒนาหรืออยู่รอดขององค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่ปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2558, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal aspects) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับเรื่องความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (change) เป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) การสร้างแรงจูงใจ (motivation/persuasion) การใช้อำนาจ (power) และอิทธิพล (influence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง (direction) คอยช่วยให้ทุกคนในองค์กรมั่นใจว่าสามารถเดินทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการแน่นอนถูกทิศทาง

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2551, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือของกลุ่มตนกระตุ้น ชักนำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

Burns (1978 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติเมื่อบุคคลได้รับการจัดการให้ทำบางสิ่งบางอย่างที่เกี่ยวกับสถาบัน การเมือง จิตวิทยา และแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ

Hugher (2012 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2558, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เรื่องของการทำในสิ่งที่ถูกต้อง หรือ Do the right thing ที่เป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อของตัวบุคคลที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งมีคำบ่งชี้ถึงภาวะผู้นำคือ การกล้าเสี่ยง ความเป็นพลวัต การสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง และวิสัยทัศน์

Mintzberg (1989 อ้างถึงใน พิพัฒน์ นนทนาถรณ์, 2558, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลเมื่อเขากำลังทำกับกิจกรรมของกลุ่มเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

Schein (1992 อ้างถึงใน พระมหาประสงค์ แสงอุ่น, 2557, หน้า 6-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำริเริ่มมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยรู้ถึงความสามารถหรือข้อจำกัดของวัฒนธรรม

องค์กรของตน เพื่อที่จะปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ทันกับวิวัฒนาการที่มีการปรับตัวมากขึ้นซึ่งเป็นสาระสำคัญและท้าทายของผู้นำ

Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งมีความตั้งใจที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในการนำโครงสร้าง และการอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำ มีอิทธิพล โน้มน้าว จูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจโดยแสดงพฤติกรรม ส่วนตัวออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สร้างความปรารถนา ให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ อุทิศตัวใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ สามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ทันกับวิวัฒนาการ สามารถสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเพื่อนำชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

2.2.3 คุณลักษณะของผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ

ความสำคัญของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ มีการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำคนอื่น เช่น อดีตประธานาธิบดีเนลสัน แมนเดลา ของแอฟริกาใต้ ว่าเป็นผู้นำโดยบารมีหรือผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic leaders) เป็นต้น ได้มีการศึกษาค้นคว้าในตะวันตก ตั้งแต่ ทศวรรษ 1930 เรื่อยมา เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมและด้านสติปัญญาเพื่อหาคำตอบว่า คนที่เป็นผู้นำมีอะไร แตกต่าง กับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่าคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ 6 ประการ ได้แก่

1. ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and ambition)
2. ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The desire to lead)
3. ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and integrity)
4. ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-confidence)
5. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
6. ความรอบรู้ในงาน (Job-relevant knowledge)

ต่อมามีผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High self-monitoring) โดยคนที่มีคุณลักษณะด้านนี้มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อ การปรับพฤติกรรมตนเอง ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กล่าวโดยรวมผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำกว่าครึ่งศตวรรษสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของผู้นำมากขึ้น แต่ยังไม่พบว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ประกันต่อ ความสำเร็จ ดังกล่าวได้การศึกษาภาวะผู้นำโดยยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้นพบว่ามีจุดอ่อนอยู่ อย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

1) ยังไม่พบว่ามีคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์

2) คุณลักษณะของผู้นำมักใช้ได้กับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน (Weak situation) แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน (Strong situation) เช่น เป็นองค์การแบบทางการที่มีโครงสร้าง กฎระเบียบชัดเจน มีปทัสถานทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอน ในสถานการณ์ เช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญลดลง

3) ยังขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกัน เช่นผู้นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อน หรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้ว ส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจตนเอง เป็นต้น

4) คุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะ ใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ

อย่างไรก็ตามในยุศตวรรษที่ 21 เมื่อองค์การทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้น มากมาย บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำในอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณลักษณะที่กล่าวแล้ว แต่ต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน (Cognitive complexity) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น (Behavioral flexibility) ความไวต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ (Process analysis) และความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ (Entrepreneurial ability) เป็นต้น

ธ สุนทรายุทธ (2551, หน้า 328) คุณลักษณะของผู้นำนั้นอาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะทางด้านร่างกาย พบว่าผู้นำที่เป็นหัวหน้ามักจะมีที่สูงและน้ำหนักมากกว่าคนปกติโดยเฉลี่ย เช่น นักเรียนชายที่เป็นหัวหน้ามักจะเป็นผู้ที่มีความสูง สวมผู้นำหญิงมักจะมี ความสูงปานกลาง

2. ลักษณะทางสติปัญญา พบว่าสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่น ๆ จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ

3. ลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวการมีลักษณะเด่น การเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัวและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะดังกล่าวมักพบในผู้นำมากกว่าคนปกติ

ไพฑูรย์ สีนารัตน์ (2553, หน้า 33) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา ยุคโลกาภิวัตน์ ว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในเชิงสร้างสรรค์และเน้นผลิตภาพ เนื่องจากสภาพการณ์โลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงต้องเน้นการบริหารให้เปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายตามความ

คาดหวังขององค์กร เป็นการสร้างพลังโน้มน้าวและจูงใจในทุกคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การตี อนันตนาวิ (2551, หน้า 84) การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในระยะแรกจะศึกษาค้นหาคุณลักษณะพิเศษของผู้นำที่แตกต่างจากผู้ตาม มีนักวิชาการผลิตผลงานการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเป็นจำนวนมาก

สตอกดิล (Stogdill) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยในช่วงปี ค.ศ. 1948-1970 ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำจำนวน 163 เรื่อง พบลักษณะของผู้นำดังนี้ (Stogdill, 1974, หน้า 72-91 อ้างถึงใน ธวัช บุญยณีย์ , 2550, หน้า 43-45)

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics) การศึกษาระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่ดีและคุณลักษณะทางร่างกาย เช่น อายุ น้ำหนัก สวมสูงและรูปร่างจะให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน การมีสวมสูงและน้ำหนักที่มากกว่าไม่ได้เป็นเงื่อนไขของผู้ที่เป็นผู้นำที่ดีเสมอไป แต่กระนั้นองค์การจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างใหญ่จะได้รับความเชื่อถือจากผู้ตามแนวคิดนี้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับหรือความกลัว ในทางกลับกัน ทูแมน คานธี โนโปลีเยน และสตาลิน ต่างก็เป็นตัวอย่างของผู้นำที่มีรูปร่างเล็ก

2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ภูมิหลังทางสังคมของผู้นำที่ถูกนำมาศึกษา เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม การเลื่อนชั้นทางสังคม โดยการศึกษาสรุปพบว่า

- 1) สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่สูงจะเป็นขอได้เปรียบต่อการเป็นผู้นำ
- 2) บุคคลที่มาจากสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ต่ำสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงมากกว่าในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1924 และ
- 3) ในช่วงค.ศ. 1938-1970 ผู้นำมีการศึกษาดีกว่าในอดีต

3. สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาศึกษาเช่น สติปัญญาความเด็ดขาดความรู้และความแคลวคล่องในการใช้คำพูดงานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีสติปัญญามีความเด็ดขาด มีความรู้และความแคลวคล่องในการใช้คำพูดมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำแม้ว่าจะพบความสัมพันธ์ค่อนข้างสม่ำเสมอ แต่ยังไม่สามารถสรุปอย่างเด็ดขาดต้องพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ประกอบด้วย

4. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพของผู้นำเหล่านี้ได้แก่ความสามารถในการปรับตัว การมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น การมีความสมดุลในอารมณ์และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความมีอิสระและเป็นตัวของตัวเองความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นในตนเองความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ความตื่นตัวและความกระตือรือร้น อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพเหล่านี้อาจจะไม่สอดคล้องกันในทุกผู้นำทุกกลุ่มและทุกองคกร

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task Related Characteristics) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้นำ ได้แก่ความต้องการความสำเร็จ ประารถนาที่จะรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรครับผิดชอบในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และการปฏิบัติงาน

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) คุณลักษณะทางสังคมของผู้นำที่เป็นรากฐานสำคัญต่อความสำเร็จในการเป็นผู้นำคือความสามารถในการประสานความร่วมมือความสามารถในการบริหารจัดการความสามารถที่จะร่วมมือกับคนอื่น ความนิยมแพร่หลายและมีเกียรติการชอบสังคมและมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมกับสังคม รู้จักกาลเทศะและมีทักษะด้านการทูตในระยะหลัง ๆ Stogdill ได้สังเคราะห์งานวิจัย พบว่า มีคุณลักษณะของผู้นำบางประการที่มีคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ
2. ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
3. ความแข็งแรง
4. ความเพียรพยายาม
5. รู้จักเสี่ยง
6. ความคิดริเริ่ม
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง
8. ความสามารถในการจัดการกับความเครียด
9. ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่น
10. ความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

และจากการศึกษาลักษณะเด่นของภาวะผู้นำในผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ พบว่าผู้นำมีแนวโน้มที่มีลักษณะดังนี้ (Schermerhorn, Hunt และ Osbrn, 2005, หน้า 242 อ้างถึงใน ธวัช บุญยณ, 2550, หน้า 46)

1. เป็นผู้ที่มีพลังและทำงานด้วยความแข็งแรง
2. ต้องการอำนาจไม่ใช่เพื่อตัวของเขาเอง แต่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้
3. มีความทะเยอทะยานและต้องการประสบความสำเร็จ
4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่จะยอมรับจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
5. มีความซื่อสัตย์
6. ไม่ยอมท้อทโดยง่าย
7. เลือกรูปแบบการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

8. รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง
9. มีความเฉลียวฉลาด
10. มีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม

คอตเตอร์(Kotter) ได้ทำการศึกษาวิจัยในทางลึก (in-depth studies) เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ

1. ลักษณะด้านการจูงใจ (Motives / Needs)
 - 1.1 ชอบอำนาจ (Liked Power)
 - 1.2 ชอบความสำเร็จ (Liked Achievement)
 - 1.3 มีความทะเยอทะยาน (Ambitious)
2. ลักษณะด้านอารมณ์ (Temperament)
 - 2.1 มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotionally Stable)
 - 2.2 เป็นคนมองโลกในแง่ดี (Optimistic)
3. ลักษณะความคิด (Cognitive)
 - 3.1 ฉลาดกว่าบุคคลทั่วไป (above-average Intelligence)
 - 3.2 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ถูกต้อง (Analytically)
 - 3.3 มีความสามารถในการหยั่งรู้ในอนาคต (Intuitively)
4. ลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal)
 - 4.1 มีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ดึงดูดใจผู้พบเห็น (Good Image)
 - 4.2 มองผลประโยชน์ขององค์กร (Public mind)
 - 4.3 เข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ (Human Relation)
5. ลักษณะด้านความรู้ (Knowledge)
 - 5.1 มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติ (Business)
 - 5.2 มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรของตน (Organization)
 - 5.3 มีความรู้ทั่วไป (General Knowledge)
 - 5.4 ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี (Cooperative)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำประกอบด้วย ดังนี้ 1) เป็นผู้มีสติปัญญาดีซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถทางจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative) มีวิจารณญาณดี (Judgement) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม และปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา 3) คำนึงถึงขวัญ

และกำลังใจของกลุ่ม 4) ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้นำ 5) ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well balanced) 6) เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man) 7) ต้องมีอำนาจ (Power)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.3.1 ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์ มาจาก innovare ในภาษาละติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ ขึ้นมาความสามารถในการใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ทักษะและประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่กระบวนการผลิตใหม่หรือบริการใหม่ซึ่งตอบสนองความต้องการของตลาด (ศูนย์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการไทย , 2551: ระบบออนไลน์) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้หลายท่าน ดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2521, หน้า 3-4) ได้ให้ความหมายว่า หลักการวิธีปฏิบัติและแนวคิดอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่ถือว่าเป็นนวัตกรรมของประเทศหนึ่งอาจจะเป็นนวัตกรรมของประเทศอื่นก็ได้ และสิ่งที่ถือว่าเป็นนวัตกรรมแล้วในอดีต หากมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแล้วก็ไม่ถือว่าเป็นนวัตกรรมแต่สิ่งที่ใช้ไม่ได้ผลในอดีต หากมีการนำมาปรับปรุงใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนั้นถือได้ว่าเป็นนวัตกรรม

ศูนย์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการไทย (2551) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรมคือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

กิดานันท์ มลิทอง (2543, หน้า 255-278) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใครใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมทั้งยังช่วยประหยัด เวลา และแรงงานอีกด้วย

ทิตินา แคมมณี (2526, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง กระบวนการ แนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ทางการศึกษาซึ่งอยู่ในระหว่างการพัฒนาทดลองที่จะจัดขึ้นอย่างมีระบบและกว้างขวางพอสมควร เพื่อพิสูจน์ประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยอมรับนำไปใช้ในระบบ การศึกษาอย่างกว้างขวางต่อไป

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(2547, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากความสามารถในการใช้ความรู้และการใช้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์ ทักษะรวมถึงประสบการณ์ทางเทคโนโลยี หรือการจัดการ มาพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ใหม่กระบวนการใหม่ หรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยอาศัยความสามารถด้านการบริหารจัดการร้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีของผู้บริหารเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้บริโภค

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 35) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการ ที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือได้สิ่งใหม่ ๆ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 28) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กร ที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

อมัส ฮิวซ์ (Thomas Hughes, 1971) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) ซึ่งอาจมีการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

โรเจอร์ส (Everette M. Rogers 1983, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม (Innovation) ว่า นวัตกรรม คือ ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่นๆ ของการยอมรับในสังคม

โรเจอร์และชูเมคเกอร์ (Rogers and Shoemaker, 1971, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการนำเอาวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติ ซึ่งผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ ตั้งแต่การคิดค้น (Invention) พัฒนาการ (Development) และทดลองในวงแคบ (Pilot Project) แล้วจึงนำมาใช้ปฏิบัติจริง โดยการปฏิบัติจะแตกต่างจากเดิม

Evan (1966, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรมเป็นกระบวนการของการ พัฒนาความคิดใหม่

Rogers (1995) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม คือ ความคิดการปฏิบัติหรือสิ่งของที่เป็นสิ่งใหม่สำหรับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่นำไปใช้

Schilling (2008, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรมเป็นเรื่อง ของการนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิด การปฏิบัติหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ทางการศึกษาที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นตอน เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

2.3.2 ลักษณะของนวัตกรรม

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ(2542, หน้า 3) นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เราจะต้องทำให้ทุกคนมีโอกาสนในการสร้างนวัตกรรมซึ่งนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. Improvement innovation ที่ทุกคนสามารถคิดได้ทำได้ทำที่หน้างานของตนเองซึ่งเป็นการส่งเสริมและสร้างฐานความคิดเชิงพัฒนาให้กับทีมงานเริ่มต่อยอด เชื่อมโยง ทำสิ่งที่ใหญ่ขึ้นยกระดับสิ่งที่พัฒนาขึ้นมากจนเห็นความแตกต่าง

2. Incremental innovation จะเกิดจากการต่อยอดความคิดเชื่อมโยงกระบวนการและเทคโนโลยีมาสร้างเป็นสิ่งที่ดีและมีคุณค่ามากกว่าเดิม เช่น การสร้างเทคโนโลยีใหม่ของธุรกิจโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. Break thorough innovation เป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้อื่นต้องใช้เวลาตามเรา เป็นการสร้างโอกาสที่เป็นผู้นำในตัวสินค้าหรือบริการ ก่อให้เกิดคุณค่าแก่ลูกค้าและประสบความสำเร็จในตลาดอย่างชัดเจน เช่น Google เป็นต้น

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 30) กล่าวว่าลักษณะของนวัตกรรมคือสิ่งที่จะต้องคิดค้นหรือประยุกต์ ขึ้นมาใหม่ และเกิดประโยชน์ต่อผู้คิดค้นหรือผู้ใช้นวัตกรรมนั้นด้วย

Evan (1966) นวัตกรรม เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดใหม่

เสน่ห์ จุย์โต (2546, หน้า 36) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า นวัตกรรมมีลักษณะที่สำคัญได้แก่

1. เป็นเรื่องของโอกาสและความน่าจะเป็น
2. มีความสลับซับซ้อน
3. ใช้เวลาพอสมควร
4. มีพื้นฐานจากความรู้ความปรารถนาสูงส่ง
5. มีทั้งยอมรับและต่อต้าน

นวัตกรรม จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) และสามารถนำสิ่งใหม่นั้น ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดขึ้นกับตนเอง หน่วยงาน และองค์กรต่อไป โดย เสน่ห์ จุย์โต (2546, หน้า 36) ยังได้เสนอสูตรของนวัตกรรมไว้ว่า Innovation= Invention+application จากหลักสูตร จะเห็นได้ว่าการจะเกิดนวัตกรรม (Innovation) ได้นั้น จะต้องมีการประดิษฐ์คิดค้น สิ่งใหม่(Invention)ขึ้นมาก่อน หากแต่สิ่งทีคิดค้นใหม่นั้น ใช่ว่าจะเป็นนวัตกรรมได้เลยหากแต่ต้องมีการประยุกต์ใช้สิ่งใหม่นั้น และประยุกต์ใช้จะต้องสร้างประโยชน์ให้กับผู้ใช้ด้วยจึงจะสามารถเรียกสิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้นว่าเป็นนวัตกรรมได้

2.3.3 ประเภทของนวัตกรรม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(2548, หน้า 5)

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาดนวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลกต่อประเทศต่อองค์กร หรือแม้แต่ต่อตัวเราเอง นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ แบ่งได้ 2 แบบ คือ

1.1 ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Product) หรือ สินค้าทั่วไป (Goods) เช่นรถยนต์รุ่นใหม่ สตรีมเบอร์รี่ไรเมลิต โทรทัศน์ระบบ High Definition(HDTV) เครื่องเล่น Digital Video Disc (DVD) เป็นต้น

1.2 ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) หรือการบริการ (Service) เช่น แพคเกจทัวร์อนุรักษ์ธรรมชาติ ระบบ Tele-Banking การให้บริการอินเทอร์เน็ต การให้บริการที่ปรึกษาเฉพาะด้าน เป็นต้น

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม นวัตกรรมกระบวนการ แบ่งได้เป็น 2 แบบ ได้แก่

2.1 นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) เป็นสินค้าทุนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งหน่วยของ Real Capital หรือ Material Goods ซึ่งถูกปรับปรุงขึ้นตามผลิตภัณฑ์ เช่น หุ่นยนต์อุตสาหกรรม เมื่อถูกผลิตขึ้นมาจะถือว่าเป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และเมื่อถูกนำไปใช้ในโรงงานผลิตรถยนต์จะถือว่าเป็นนวัตกรรมกระบวนการ เป็นต้น

2.2 นวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร (Organizational Process Innovation) เป็นกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้น โดยใช้ในการทดลองผิดลองถูกและการเรียนรู้จากการลงทำด้วยตนเอง โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำวิจัยและพัฒนาเพียงอย่างเดียว เช่น Just In Time (JIT), Total Quality Management (TQM), Lean Production เช่น โรงพยาบาล Karolinska ใน กรุงสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดนสามารถลดเวลาในการรอตรวจรักษาของผู้ป่วยลงได้กว่าร้อยละ 75 โดยการจัดรูปแบบขององค์กรใหม่ซึ่งเน้นหนักในด้านคุณภาพ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพ

ดังนั้น ประเภทของนวัตกรรมแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation), นวัตกรรมในกระบวนการผลิตหรือการดำเนินงาน (Process Innovation) และ นวัตกรรมทางธุรกิจ (Business Innovation)

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.4.1 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำที่มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าทำให้องค์กรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้น ๆ และทำให้องค์กรขับเคลื่อน โดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

ศุภิญญาภิจ เกตุวิเศษกุล (2562, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 85) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้มีความรู้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์กร กระบวนการดำเนินงานใหม่ ๆ ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ

คุนซ์, และเวริช (Koontz, & Weihrich, 1988) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เรื่องของศิลป์ในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เข้ามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนของนักวิชาการและแหล่งต่าง ๆ นำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไปดังนี้

Horth, & Buchner, (2014, หน้า 15) กล่าวว่า ความต้องการผู้นำสำหรับองค์กรนวัตกรรม มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร (Organizational Encouragement) วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่ใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงผลงาน ที่เป็นนวัตกรรม ทั้งกลไกในการส่งเสริมให้กำลังใจ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2. ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Lack of Organizational Impediments) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม คือวัฒนธรรมที่ขจัดอุปสรรคขององค์การต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์การ เช่น ปัญหา การเมืองภายในองค์การ การวิพากษ์วิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายใน ก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ ความเสี่ยง หรือความ ล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่เกิดขึ้น หรือการนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นต้น

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร (Leadership Encouragement) สำหรับผู้นำเชิง นวัตกรรมแสดงการสนับสนุน และความมั่นใจต่อการทำงาน และเห็นคุณค่าของบุคลากร โดยผู้นำต้อง ส่งเสริม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการ นวัตกรรมโดยการใช้ความคิดของบุคลากรในองค์การ

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ (Sufficient Resources) การสร้างนวัตกรรมสิ่งสำคัญ ต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ทั้งเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็น สิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5. กำหนดภาระงานที่เหมาะสม (Realistic Workload) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของ ภาระงานให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ภาระงานที่เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดความกดดันจากเวลา บุคลากร ต้องมีเวลา และอิสระเพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์

6. มีเสรีภาพ (Freedom) ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ช่วงเวลาเสรีภาพแก่บุคลากรในการคิด การ ตัดสินใจในงาน และวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม มีการกำหนดข้อจำกัด บางอย่าง เช่น กำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน ขอบเขตของงาน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่ สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในองค์การ คือแนวทางการสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม

7. ทำงานที่ท้าทาย (Challenging Work) งานที่ท้าทายอาจเป็นผลงานเชิงนวัตกรรม และ ก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงระบบ และโครงสร้างที่สามารถสนับสนุน นวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่

8. ทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกัน (Teamwork and Collaboration) บุคลากรในองค์การ นวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนความคิด งานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศ องค์การให้บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

Graham-Leviss (2016, pp. 1-5) กล่าวว่า แนวทางการแสดงพฤติกรรมของผู้นำองค์กร เพื่อช่วยเพิ่มความคิดเชิงนวัตกรรม และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ผู้นำด้านนวัตกรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรมจะให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร อย่างไรก็ตามผู้นำจะกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการรับมือกับผลกระทบ หรือผลลัพธ์ทางลบ หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในองค์กรนั้น และเมื่อมีความเกิดขึ้นผู้นำด้านนวัตกรรมต้องสามารถจัดการลดระดับความเสี่ยง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ โดยผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเองมีทักษะ และความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจงใจ โน้มน้าวให้พนักงานในองค์กรให้ใช้วิธีคิดที่แตกต่างไปจากเดิมได้

3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นบุคคลที่เน้นการทำงานเชิงรุกการนำทีม และองค์กรด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาสเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจของตน รวมถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ยากลำบาก นอกจากนี้ผู้นำพยายามสร้างความสนใจด้านนวัตกรรมให้แก่พนักงาน เมื่อมีประชุมหรืออภิปรายร่วมกัน และไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการพูดคุยบนความคิดเห็นที่แตกต่าง

4. ด้านการแสวงหาโอกาส ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมมักชอบริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายก่อนลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำเหล่านี้ สามารถทำงานได้โดยลำพังเป็นระยะเวลานานโดยไม่ขอความช่วยเหลือ หรือต้องการความช่วยเหลือน้อยมาก และผู้นำต้องเป็นผู้สามารถปรับเปลี่ยนทิศทาง หรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้มา ซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่

5. ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ในการพัฒนา ผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มที่แข่งขันอยู่และสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

ปวีณา กันธิน (2560, หน้า 90) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณ ภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีกว่าเดิม

4. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่

5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 75-77) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การประยุกต์ใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงานแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วม หรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อน

การดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กรและสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม กิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน

ตลอดจน จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็น ฐานข้อมูลส่วนกลาง และสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือ ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561, หน้า 74) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำที่ แสดงออก ในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคคลอื่น เพื่อสร้างสรรค์ผลงานการเปลี่ยนแปลงที่ตั้งมประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านทักษะ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์นการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการถ่ายทอด ความคิดสู่ การปฏิบัติ มีความสามารถในการเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ได้ดี มีทักษะในการกระตุ้น การสร้างนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการสร้างควมไว้วางใจดี มีทักษะการแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ผู้นำมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่าง สร้างสรรค์ มีจิตใจที่เปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตวิญญาณของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นผู้นำที่ขอความท้าทายและ ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นได้

3. ด้านทางสังคม หมายถึง มีความกระตือรือร้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มีการ สื่อสารต่อสังคมอย่างดี มีการรับฟังความคิดเห็นต่อสาธารณะชนเป็นอย่างดี

4. ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง ผู้นำได้ออกแบบองค์กรที่เอื้อต่อวิถีนวัตกรรม มีการสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีการดึงศักยภาพในทีมงานออกมาสร้างนวัตกรรม มีการสนับสนุนการ เข้าถึงแหล่งข้อมูลทางวิชาการ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน มีการจุดประกาย สร้างแรงบันดาลใจใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้ง นวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำโดยจูงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครู

และบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ความรู้ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มี 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัล เมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยทุกคนมีส่วนร่วม

กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือ เชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการ กำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาท และการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาย สะเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ๆที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ คิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูล เรื่องราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาจำกัด สามารถคิดหาข้อมูล เรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท

หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

4. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริม อำนาจ ความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด มี 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ สามารถประยุกต์ความรู้ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง เหมาะสม แจ่มชัด เป็นไปได้ในทุกสถานการณ์

4.2 การเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสม เช่น ความสามารถในการกำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิด การเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิด วัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพโดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมปฏิบัติตามซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน ดังนี้

5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีอารมณ์อบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้นและมีความมุ่งมั่นด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝัน มีความซาบซึ้ง ในความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติ มีความคิดและการยอมรับ ค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพและจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเองและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อที่ดี ทั้งต่อตนเอง ต่อสถานศึกษาและสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

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

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้
5. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1) ด้านการเปิดใจ หมายถึง ความสามารถพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นใหม่และแนวคิดใหม่ เปิดโอกาสให้ครูแสดงออกทางความคิด ส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ดึงความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและมอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพ นำประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองมาสร้างองค์ความรู้ให้ครู ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ และนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดแนวคิด วิธีการรูปแบบเดิมให้มีคุณค่ามากขึ้น แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้

2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ วางแผนยุทธศาสตร์ สร้างวิสัยทัศน์ ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา จัดการทรัพยากรและนวัตกรรมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ส่งเสริม

ทักษะการทำงานเป็นทีม มีความรู้มีจิตสำนึก รับผิดชอบและซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน จัดองค์กรให้พร้อมในการพัฒนานวัตกรรมสู่ความสำเร็จ และส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้

3) ด้านการกล้าเสี่ยงกล้าลอง หมายถึง ความสามารถ พุทธิกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารศึกษา วิเคราะห์ พิจารณาไตร่ตรอง และจัดลำดับ ปังจ้ยความเสี่ยง ผลกระทบ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจสร้างนวัตกรรม ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง ควบคุม และติดตาม ประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด นำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป

4) ด้านการวิจัยและพัฒนา หมายถึง ความสามารถ พุทธิกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ด้านวิจัย สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางการวิจัย เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น มีการนิเทศ กำกับติดตาม รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัย ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูด้านการวิจัยและพัฒนา

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 53) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์
2. นวัตกรรม 5.0
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
4. การคิดสร้างสรรค์
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรม
6. การทำงานเป็นทีม
7. การติดต่อสื่อสาร
8. การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ
9. ภาวะผู้นำ
10. การมีวิสัยทัศน์
11. การบริหารความขัดแย้ง
12. การบริหารตามสถานการณ์
13. การปฏิบัติงาน
14. งบประมาณ
15. การบริหารการเปลี่ยนแปลง

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแสดงในรูปความถี่ และคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แสดงออกทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ เช่น เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น รักการเรียนรู้ มองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีทักษะการสื่อสาร มีสติ ควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อศรัทธา ให้การยอมรับ และให้ความเคารพอย่างเต็มที่

2. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดประณีต คิดละเอียดลออ คิดนอกกรอบ คิดเชื่อมโยงจากความรู้เดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงาน พร้อมให้อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน มีแนวคิด ความรู้ใหม่ มาใช้ในการแก้ปัญหาหรือบริหาร จัดการองค์กร

3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพอนาคตองค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษาบริบทวัฒนธรรมขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีแนวทางทิศทางที่ต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

4. ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซ้ำซ้อน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน มีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำของตน พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย กำหนดบทบาทสมาชิก และมีส่วนร่วมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

วรภัตต์พิชชา โพธมาตร (2567,หน้า 6) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (Vision Of Change) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ มองเห็นภาพในอนาคต มองเห็นการเปลี่ยนแปลงและกำหนดเป้าหมาย เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาพที่พึงประสงค์เพื่อการบรรลุผลสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การในอนาคต 2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันคำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ (creative thinking skills) หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูงสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานสามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง 4) การสร้างองค์กรนวัตกรรม (creating innovation in the organization) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ สร้างการสื่อสารที่ดี การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย Horth,& Buchner (2014), Graham-Leviss (2016), ปวีณา กันถิ่น (2560), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), สุรกิจ สุวรรณแกม (2561), ยินดี ฮานาฟี (2562), ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563),ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564), ปรีชา ออกกิจวัตร (2564), แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) และวรภัตต์พิชชา โพธมาตร (2567) นำมาทำการจัดกลุ่มและทำการสังเคราะห์ แล้วยนำมาแจกแจงความถี่ที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ปวีณา กันธิน (2560, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ระดับการปฏิบัติ ของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ของครูภายในโรงเรียน

วรภัตสรพิชชา โพธมาตร (2567, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันของครูที่เปิดโอกาสให้ สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันค้นหาปัญหา ร่วมกันวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ ร่วมกันคำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม เพื่อให้สมาชิกรู้สึกว่ามีคุณค่าเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความรักและความพอใจที่จะช่วยเหลือกัน อย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เล็งเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีม คือกระบวนการที่ผู้นำสร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย ค้นหาปัญหา วางแผน และปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถเฉพาะของครูผู้สอน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือและแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกัน และกัน ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ปวีณา กันธิน (2560) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิด แบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว

คิดอย่าง ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กลาวางแผนทำสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิตและการมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้นสิ่ง ที่แตกต่างจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติและไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

วรภัตสรพิชชา โพรมาตร (2567, หน้า 6) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความ เชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในการเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานสามารถมอง ปัญหาได้หลายมุมมอง

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่อย่างหลากหลาย คิดนอกกรอบ มีจินตนาการลึกซึ้ง กล้าทำสิ่งที่แตกต่างจากเดิม และเชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด เสนอแนวคิดใหม่ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อการเกิดนวัตกรรมการศึกษา การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

บวิณา กันณิน (2560, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับ การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) กล่าวถึง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาส ในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการ เปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาในอนาคต

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกัน วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาปัญหาอุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์

ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มี 4 ด้าน ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์รวมกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นอนาคตและกำหนดทิศทางพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างวิสัยทัศน์ที่ ทันสมัย กว้างไกล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษา ผู้บริหารต้องวิเคราะห์บริบทและ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งกระตุ้นบุคลากรให้ ร่วมสร้างและสื่อสารให้เข้าใจผ่านการกระทำและการให้รางวัล เพื่อให้ทุกคนยอมรับและปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงยอมรับและเตรียมรับมือเพื่อสร้างโอกาสพัฒนาได้ ทุกสถานการณ์

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

บริณา กันถิ่น (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับ การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู ภายในสถานศึกษาและต่อสภาวะ แวดล้อมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) ได้กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิด การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การด้วยการเล็งเห็นคุณค่า ของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง

ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก่อให้เกิดการปรับปรุงและ สร้างนวัตกรรมใหม่ และให้การเสริมแรงแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงาน

วรภัตสรพิชชา โพธมาตร (2567, หน้า 6) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การคิดเชิงระบบ มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ให้มีความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ สร้างการสื่อสารที่ดี การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยผู้บริหารต้องกำหนดทิศทาง โครงสร้าง และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่เครียด ส่งเสริมมิตรภาพ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีมารยาทในการทำงานร่วมกัน และให้ความสำคัญกับครูผู้สอนในการปฏิบัติ สนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดโลกทัศน์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และให้การเสริมแรงแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงาน

5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาส ที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุน ทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผล และรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยง ในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2656, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ด้วยนวัตกรรม ยอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้โดยรับมือสถานการณ์กดดัน ชับซ้อน

และแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้น ได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการจัดการชัดเจน

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการกระบวนการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น กำหนดมาตรการควบคุมและป้องกันเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย พร้อมทั้งแสดงออกถึงความกล้าหาญในการตัดสินใจขับเคลื่อน สถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ยอมรับและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงสามารถรับมือกับ สถานการณ์ที่ซับซ้อนและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2.4.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของแนวทางการพัฒนา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

เชาวเรศ ใจทัต (2559) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการวางแผนที่ดีมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สรุปได้ ว่าแนวทางการพัฒนา หมายถึง ทิศทางหรือวิธีการปฏิบัติที่ได้วางไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีกระบวนการชัดเจน โดยผ่านการวางแผนที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

ในบริบทของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการพัฒนา จึงหมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และสามารถบริหารจัดการ สถานศึกษาให้เกิดนวัตกรรมและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแยกแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ ดังนี้

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม
- สร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษานวัตกรรม (Innovation School Network) เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ๆ
- จัดกระบวนการถอดบทเรียนจากสถานศึกษาต้นแบบด้านนวัตกรรมทั้งในและต่างประเทศ
- จัดให้มีการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

2. การส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงและความกล้าทดลองสิ่งใหม่

- จัดตั้งกองทุนสนับสนุนโครงการนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้มีการทดลองแนวคิดใหม่ๆ

- พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมกับผู้บริหารรุ่นใหม่

- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ "บทเรียนจากความล้มเหลว" (Failure Lessons) เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการยอมรับความเสี่ยง

- พัฒนาเครื่องมือประเมินความเสี่ยงในการดำเนินโครงการนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา

3. การพัฒนาทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม

- จัดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- จัดกิจกรรม Hackathon ด้านการศึกษา เพื่อระดมความคิดแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม

- สร้างพื้นที่ทดลองนวัตกรรม (Innovation Sandbox) ในเขตพื้นที่การศึกษา

- จัดทำคู่มือและเครื่องมือส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม

- พัฒนาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

- จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

- สร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูสำหรับผู้บริหารและครูที่มีผลงานนวัตกรรมโดดเด่น

- จัดทำแนวปฏิบัติในการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นและการทดลองแนวคิดใหม่ๆ

5. การพัฒนาทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง

- จัดอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- พัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

- สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent Team) ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

- จัดทำกรณีศึกษาความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาต้นแบบ

6. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

- จัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เช่น ระบบ School Management Information System

- จัดทำแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมการบริหารระหว่างสถานศึกษา

- สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

7. การพัฒนาทักษะการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ

- จัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก (ภาครัฐ เอกชน และชุมชน)

- พัฒนาทักษะการระดมทรัพยากรและการหาแหล่งทุนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

- ส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารและการเรียนการสอน

- จัดเวทีแลกเปลี่ยนและนำเสนอผลงานนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาประจำปี

8. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

- จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

- จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่

- พัฒนาหลักสูตรผู้บริหารนวัตกรรม (Innovative Administrator Program) ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนา คือ วิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา ให้เกิดความก้าวหน้า มีสภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยอาศัยการวางแผน การใช้ทรัพยากร การแก้ไขปัญหาอุปสรรค และปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์

- สร้างระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

จากนิยามข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามของ ทิศทางหรือวิธีการปฏิบัติที่เป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและสร้างความสำเร็จแก่องค์กร ในบริบทของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงหมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อยกระดับศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดนวัตกรรมและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ โดยคำนึงถึงบริบทเฉพาะของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การ

ปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทั้ง 8 ด้านนี้ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการติดตามประเมินผลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ค่านิยมองค์กร

ยิ้มง่าย ไหว้สวย แต่งกายดี วจีไพเราะ

วิสัยทัศน์

พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ จัดการศึกษาอย่างปลอดภัยตามวิถีชีวิตใหม่ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

พันธกิจ

2.1) ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มอายุได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

2.2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

2.3) จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

2.4) พัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

2.5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

2.7) บริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานการบริหารการจัดการภาครัฐ โดยเน้นการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนในเขตบริการทุกคนได้เข้ารับการศึกษามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึง เสมอภาคและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2) ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกคนได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะ ที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4) หน่วยงานในสังกัดมีและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งผู้รับบริการ

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) หน่วยงานในสังกัดมีระบบการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานการบริหารการจัดการภาครัฐ โดยเน้นการมีส่วนร่วม

นโยบาย

นโยบายที่ 1 พัฒนาการอ่าน การเขียนภาษาไทย

นโยบายที่ 2 โรงเรียนสวย นักเรียนสดใส ปลอดภัยทุกพื้นที่

นโยบายที่ 3 พัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

นโยบายที่ 4 พัฒนาเด็กปฐมวัยในทุกด้าน

นโยบายที่ 5 จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

นโยบายที่ 6 ขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

นโยบายที่ 7 จัดการเรียนรู้วิชาประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและประชาธิปไตย

นโยบายที่ 8 บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตบริการ 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอสังคม อำเภอสระใคร ตั้งสำนักงานอยู่ที่ ศูนย์ราชการ ต.หนองกอมเกาะ อ.เมืองหนองคาย จ.หนองคาย

ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด ตามจำนวนนักเรียน 4 ขนาด ปีการศึกษา 2567

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน (โรง)				
	ขนาดเล็ก นักเรียน 120 คนลงมา	ขนาดกลาง นักเรียน 121-300 คน	ขนาดใหญ่ นักเรียน 301-1499 คน	ขนาดใหญ่ พิเศษ นักเรียน 1,500 คนขึ้นไป	รวม
เมืองหนองคาย	31	15	5	0	51
ท่าบ่อ	22	10	1	0	33
ศรีเชียงใหม่	14	6	0	0	20
สังคม	14	6	1	0	21
สระใคร	9	6	2	0	17
โพธิ์ตาก	6	4	0	0	10
รวม	96	47	9	0	152
คิดเป็นร้อยละ	63.16	30.92	5.92	0	100

การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีภารกิจหลักและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบริหารเพื่อผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2564 มีผลการดำเนินงานดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

นักเรียนในสังกัด ได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบริบท จำนวน 2 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 อำเภอเมืองหนองคาย และ 2) โรงเรียนบ้านเหมือดแอ่ อำเภอสระใคร ได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงการจัดการเรียนการสอน จัดทำหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น สนับสนุนการจ้างครู และโครงการสร้างอาชีพเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในพื้นที่โรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้ง 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 และโรงเรียนบ้านเหมือดแอ่

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. ผู้เรียนปฐมวัยมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา
2. นักเรียนที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับดีขึ้น
3. ครูสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้ระดับการพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR) ตามเกณฑ์ที่กำหนด
4. สถานศึกษาที่สอนในระดับ ม.ต้น ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA
5. สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนที่สร้างสมดุลทุกด้านและมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้ปญญารายบุคคล
6. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะหรือทักษะอาชีพในด้านต่าง ๆ เพื่อการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสอดคล้อง ตามสภาพ ความต้องการและบริบทของแต่ละพื้นที่ ตลอดจนความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

อัตราการเข้าเรียนของผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษาต่อประชากรกลุ่มอายุ

- ประชากรวัยเรียนที่มีอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
- นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่จบหลักสูตรในปีการศึกษา 2563 ได้ศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (ITA)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้สรุปผลการวิจัยไว้ ดังนี้

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ปวีณา กันถื่น (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาประจำรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาประจำรัฐมีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศ แห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรกิจ สุวรรณแกม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติตน ตามหลักพรหมวิหารธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวก และแนวทางการพัฒนา ด้านทักษะต้องมีวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านบุคลิกภาพต้องมีศิลป์ในการทำงานกับคนทุกระดับ ด้านสังคม ต้องเป็นนักประสานงานกับภาคร่วมพัฒนา และด้านบทบาทหน้าที่ต้องเอื้ออำนวยให้ผู้ร่วมงาน เข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ดี คอยให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม สำหรับครูสถานศึกษาสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสถานศึกษา สามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครูสถานศึกษาสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการส่งเสริมการมี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสถานศึกษาสามโคกตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (2) ด้านการมี กลยุทธ์นวัตกรรม พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต (3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งเสริม ให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม สร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วน หนึ่งในการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจและ (5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับฟังความเห็น และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาท หน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

ธมนวรรณ จันทรสวอย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้าน การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 2) ด้านการเปิดใจ (Openness) 3) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) 4) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม อายุ และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ มาก ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเสี่ยง เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) นวัตกรรม 5.0 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรม 6) การทำงานเป็นทีม 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ 9) ภาวะผู้นำ 10) การมีวิสัยทัศน์ 11) การบริหารความขัดแย้ง 12) การบริหารตามสถานการณ์ 13) การปฏิบัติงาน 14) งบประมาณ และ 15) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ความสัมพันธ์ 48 ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วรภัตสรพิชชา โพธมาตร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถาน ศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่สำคัญคือผู้บริหารสถาน ศึกษาต้องศึกษาข้อมูลและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง รวมถึงเรียนรู้ความสามารถ ของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ เรียนรู้

ปรับปรุง และพัฒนา ตนเองอย่างรอบด้าน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา
 จูงใจบุคลากรให้ คล้อยตามจนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Zenger & Folkman (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และพบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึงนวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการ ดังนี้
 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชาญฉลาด 2) ต้องมุ่งเน้นการบริการที่ตัว ผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ต้องได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่ายนั่นคือผู้รับบริการไว้วางใจผู้ให้บริการ และผู้ให้บริการไว้วางใจผู้รับบริการ 4) แสดงให้เห็นถึงการปราศจากความกลัวต่อผู้บังคับบัญชาที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อบริหารองค์กรและผู้รับบริการ 5) ศรัทธาในวัฒนธรรมและก่อให้เกิดการสร้างและขยายเครือข่าย 6) การโน้มน้าวใจ 7) การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา 8) เน้นความรวดเร็ว 9) ปราศจากอคติในการสื่อสาร และ 10) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

Goetchius (2018 , หน้า 37-38) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไรและจากการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลุกฝังให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Alsolami Cheng & Twalh (2019 , หน้า 102) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มที่ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จาก 152 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 171 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,305 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,476 คน (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 305 คน จาก 152 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร 35 คน ครูผู้สอน 270 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, หน้า 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งและขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่งจึงกำหนดสัดส่วน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและตำแหน่งหน้าที่

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	98	518	616	20	107	127
ขนาดกลาง	62	646	708	13	133	146
ขนาดใหญ่	11	141	152	2	30	32
รวม	171	1,305	1,476	35	270	305

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ กลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในสายงานบริหาร การศึกษามากกว่า 5 ปี เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 5 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม และฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

3.2.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย 1) ตำแหน่งหน้าที่ 2) ขนาดสถานศึกษา และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 ด้าน 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ

เปลี่ยนแปลง 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert's five rating scale, 1990, หน้า 55) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

3.2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) มีประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบเขตตัวแปรตามจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 1

แบบสอบถามฉบับที่ 1 ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ คือ

- 1) กำหนดประเด็นที่ถาม ตามประเด็นเปรียบเทียบตามขอบเขตตัวแปรต้น คือตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
- 2) กำหนดรายการตรวจสอบ(เช็ค) สำหรับแต่ละประเด็นตามกลุ่มเปรียบเทียบที่กำหนดในขอบเขตตัวแปรตาม
- 3) กำหนดรูปแบบและสร้างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนด

3.3.2 การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2

แบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีขั้นตอนดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ที่สำคัญดังนี้

- 1) สร้างข้อคำถามฉบับร่าง ดำเนินการตามลำดับดังนี้
 - 1.1) โดยศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดและขอบเขตตัวแปรตาม
 - 1.2) กำหนดประเด็นคำถามตามขอบเขตและกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน ให้ครบ ทั้ง 5 ด้าน

1.3) จัดทำร่างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ดำเนินการตามลำดับดังนี้

2.1) นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence: IOC)

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence : IOC) กำหนดเกณฑ์ ในการประเมิน เป็น 3 ระดับ คือ

+1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่า ประเด็นคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

0 หมายถึง ผู้ประเมินไม่แน่ใจว่าประเด็นคำถาม สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

-1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่า ประเด็นคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

การวิเคราะห์หรือการคำนวณหาค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ยจากค่าประของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ข้อคำถามใดที่มีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.05 ถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เกณฑ์การตัดสินค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence : IOC) หรือค่าความตรงเชิงเนื้อหา ถือว่าค่า IOC ที่ใช้ได้

2.2) คำนวณหาค่า IOC เฉลี่ย เป็นรายข้อ จากผลการประเมินความสอดคล้องฯ ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา ในระดับที่ยอมรับได้ กล่าว คือ เฉพาะข้อที่มีค่า IOC เฉลี่ย ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542)

3) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเที่ยงของแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

3.1) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ประชากร แต่มีลักษณะและสภาพแวดล้อมที่เหมือนหรือใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 คน

3.2) นำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

4) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 4.1) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์มาตรฐานแล้ว
- 4.2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ
- 4.3) จัดพิมพ์เป็นฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3.3.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(Semi-structured interview) ดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1) ตั้งกรอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างกว้าง ๆ ภายใต้อขอบเขตตัวแปรตาม 5 ด้าน โดยนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นแนวทางในการตั้งคำถามย่อย 2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และนำมาปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพก่อนนำไปเก็บข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

3.4.1.1 ขอนหนังสือราชการจากวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1.2 นำลิ้งค์แบบสอบถาม Google form พร้อมทั้งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 ตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพร้อมทั้งกำหนดวันเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืนโดย วิธีการใช้ Google form

3.4.1.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

3.4.2 การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หลังจากได้ดำเนินการในขั้นตอนการวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ขออนุญาตราชการจากวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ทำการทาบทามขอความอนุเคราะห์ไว้ล่วงหน้าแล้ว เพื่อขอความทำการสัมภาษณ์ ตามวันและเวลาที่กำหนด

2) นำหนังสือตามข้อ 1) ไปยื่นต่อผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล ตามที่ได้ติดต่อทาบทามขอความอนุเคราะห์ไว้ล่วงหน้า เพื่อทำการสัมภาษณ์และบันทึกผลการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ และใส่รหัสผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ทุกท่าน โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบของตาราง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Means = $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = SD.) ทั้งภาพรวม รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบของตาราง กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเชิงปริมาณ (1, 2, 3, 4, และ 5) เป็นระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2556)

ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์โดยอาศัยข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากผลการวิเคราะห์ข้อ 3.5 (2) โดยแยกวิเคราะห์เป็น 3 ส่วนดังนี้

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตำแหน่งผู้บริหาร และ ตำแหน่งครูผู้สอน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ทำการทดสอบทั้งภาพรวมและรายด้าน นำเสนอผลในรูปแบบตาราง

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ทำการทดสอบทั้งภาพรวมและรายด้าน กรณีใดที่พบว่ามี ความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe นำเสนอผลในรูปแบบตาราง

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ทำการทดสอบทั้งภาพรวมและรายด้าน กรณีใดที่พบว่ามี ความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe นำเสนอผลในรูปแบบตาราง

3.5.2 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ค่าความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

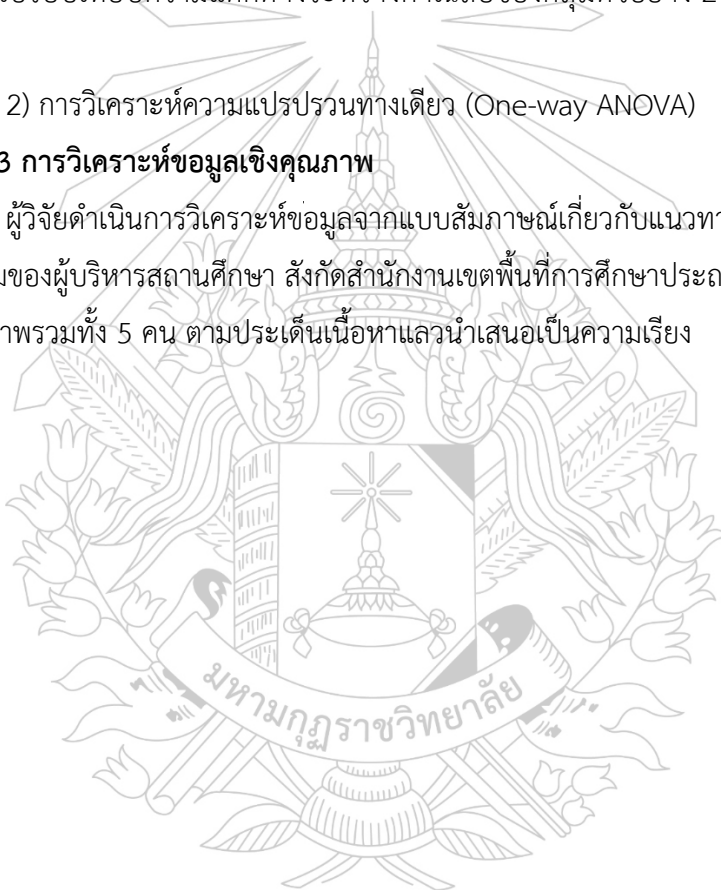
3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) แบบ Independent Simple test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สรุปเป็นภาพรวมทั้ง 5 คน ตามประเด็นเนื้อหาแลวนำเสนอเป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 305 คน จาก 152 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร 35 คน ครูผู้สอน 270 คน ได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 282 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 30 คน ครูผู้สอน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 92.45 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา

4.5 ผลการวิเคราะห์การสัมพันธเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ค่าสถิติ

n แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ในการศึกษานี้ จำนวน 305 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 282 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	30	10.91
	ครูผู้สอน	252	91.64
	รวม	282	100.0
2. ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	116	42.18
	ขนาดกลาง	138	50.18
	ขนาดใหญ่	28	10.18
	รวม	282	100.0
3. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	67	24.36
	ระหว่าง 5 – 10 ปี	86	31.27
	มากกว่า 10 ปี	129	46.91
	รวม	282	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 91.64 และผู้บริหาร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มิมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมา ได้แก่ ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.7

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.39	0.40	มาก	1
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร	4.38	0.36	มาก	2
นวัตกรรม				
ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.38	0.41	มาก	3
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.35	มาก	4
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.27	0.28	มาก	5
รวม	4.35	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม มาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.40) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.36) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.41) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.35) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.28)

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.42	0.49	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญ	4.42	0.54	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรร่วมแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์	4.30	0.48	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารแนวคิดและวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.41	0.51	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย	4.40	0.50	มาก
รวม		4.39	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรร่วมแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารแนวคิดและวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.51) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.50)

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	4.24	0.47	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาการศึกษา	4.41	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์	4.43	0.53	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง	4.42	0.54	มาก

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.40	0.49	มาก
รวม		4.38	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.47) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.54) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.49)

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ข้อ	ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.38	0.49	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดและเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา	4.32	0.50	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ	4.41	0.56	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	4.41	0.50	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานและกลยุทธ์เพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที	4.38	0.51	มาก
รวม		4.38	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดและเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานและกลยุทธ์เพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.51)

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.29	0.46	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อม จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.54	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.33	0.50	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่การปฏิบัติผ่านแผนงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจน	4.34	0.49	มาก
5	สัมมนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากสภาพปัญหาปัจจุบัน	4.24	0.47	มาก
รวม		4.30	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อม จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.33$,

S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่การปฏิบัติผ่านแผนงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.49) และสัมมนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากสภาพปัญหาปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.47)

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับปฏิบัติการ		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดค้นสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม	4.32	0.49	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี และสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน	4.16	0.40	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน	4.30	0.46	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความ คิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนา โรงเรียน	4.16	0.39	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.39	0.49	มาก
รวม		4.27	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ที่แตกต่างกัน (ค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.40) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.39) และผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.49)

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง แสดงในตารางที่ 4.8

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบแบบที (t-test) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ผู้บริหาร(n)		ครูผู้สอน(n)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.81	0.35	4.35	0.38	6.41**	0.00
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.57	0.33	4.37	0.35	2.89**	0.00
ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.63	0.39	4.35	0.40	3.43**	0.00
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.58	0.31	4.27	0.34	4.43**	0.00
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.39	0.38	4.26	0.27	1.73	0.09
รวม	4.59	0.30	4.32	0.29	4.61**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แสดงในตารางที่ 4.9

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ขนาดเล็ก(n)		ขนาดกลาง(n)		ขนาดใหญ่(n)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.45	0.39	4.32	0.42	4.49	0.34
2.ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.42	0.30	4.34	0.40	4.47	0.32
3.ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.51	0.40	4.27	0.38	4.34	0.39
4.ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.32	4.29	0.37	4.39	0.38
5.ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.33	0.27	4.20	0.29	4.27	0.28
รวม	4.40	0.27	4.29	0.33	4.41	0.26

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แยกตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.27) ขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.33) และขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	SV	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	.71	4.43**	.01
	ภายในกลุ่ม	44.15	276	.16		
	รวม	45.57	278			
2.ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.58	2	.29	2.33	.10
	ภายในกลุ่ม	34.51	276	.13		
	รวม	35.10	278			
3.ด้านการบริหารความเสี่ยง เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.61	2	1.80	11.74**	.00
	ภายในกลุ่ม	42.39	276	.15		
	รวม	46.00	278			
4.ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.21	2	.10	.84	.43
	ภายในกลุ่ม	34.02	276	.12		
	รวม	34.23	278			
5.ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.21	2	.61	7.99**	.00
	ภายในกลุ่ม	20.91	276	.08		
	รวม	22.12	278			
	ระหว่างกลุ่ม	.96	2	.48	5.29**	.01
	ภายในกลุ่ม	25.01	276	.09		
	รวม	25.97	278			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างขนาดสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé's Method) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 4.11 , ตารางที่ 4.12 และตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ขนาดสถานศึกษา	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
		4.45	4.32	4.49
ด้านการทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก	4.45	-	0.13*
	ขนาดกลาง	4.32	-	-0.17
	ขนาดใหญ่	4.49	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ขนาด	สถานศึกษา	ขนาด	ขนาด	ขนาด
	เล็ก		กลาง	ใหญ่	
		$\bar{X}$	4.51	4.27	4.36
ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	ขนาดเล็ก	4.51	-	0.24*	0.17
	ขนาดกลาง	4.27			-0.07
	ขนาดใหญ่	4.34			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ขนาด	สถานศึกษา	ขนาด	ขนาด	ขนาด
	เล็ก		กลาง	ใหญ่	
		$\bar{X}$	4.33	4.20	4.35
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ขนาดเล็ก	4.33	-	0.13*	0.02
	ขนาดกลาง	4.20			0.15*
	ขนาดใหญ่	4.35			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แสดงในตารางที่ 4.14

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.37	0.39	4.34	0.42	4.43	0.40
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.44	0.33	4.33	0.38	4.40	0.35
ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.50	0.43	4.23	0.35	4.42	0.41
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.22	0.33	4.26	0.33	4.38	0.36
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.32	4.22	0.28	4.25	0.25
รวม	4.37	0.32	4.28	0.32	4.38	0.28

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการ

ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.27) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.33) และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแยกตามประสบการณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.43	2	.21	1.30	.27
	ภายในกลุ่ม	45.15	276	.16		
	รวม	45.57	278			
ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.47	2	.24	1.89	.15
	ภายในกลุ่ม	34.62	276	.13		
	รวม	35.10	278			
ด้านการบริหารความเสี่ยง เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.85	2	1.43	9.13**	.00
	ภายในกลุ่ม	43.15	276	.16		
	รวม	46.00	278			
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	.68	5.73**	.00
	ภายในกลุ่ม	32.86	276	.12		
	รวม	34.23	278			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.71	2	.35	4.57**	.01
	ภายในกลุ่ม	21.41	276	.08		
	รวม	22.12	278			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.28	3.07*	.05
	ภายในกลุ่ม	25.40	276	.09		
	รวม	25.97	278			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนก

ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffé's Method) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.16 , ตารางที่ 4.17 และตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		4.50	4.23	4.42
ด้านการบริหารความเสี่ยง เชิงนวัตกรรม	น้อยกว่า 5 ปี	4.50	-	0.26*
	ระหว่าง 5-10 ปี	4.23	-	-0.18*
	มากกว่า 10 ปี	4.42	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการ

ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และ ประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี กับประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ
เปลี่ยนแปลง จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน				
			น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{x}$	4.22	4.26	4.38
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	น้อยกว่า 5 ปี	4.22	-	-0.04	-0.16**
	ระหว่าง 5-10 ปี	4.26		-	-0.12**
	มากกว่า 10 ปี	4.38			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ คือ ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 10 ปี และ ประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี กับประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

		ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		$\bar{X}$	4.36	4.22	4.25
ด้านความคิดสร้างสรรค์	น้อยกว่า 5 ปี	4.36	-	0.14*	0.11
	ระหว่าง 5-10 ปี	4.22		-	0.03
	มากกว่า 10 ปี	4.25			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

4.5 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน จากนั้นนำมา วิเคราะห์เนื้อหาเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงาน เป็นทีม

ผู้บริหารต้องมองการทำงานเป็นทีมให้เป็นสิ่งสำคัญ ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ "อย่าทำเดี่ยว ทำงานเป็นทีม" การทำงานร่วมกันจะช่วยให้สามารถร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ หัวใจสำคัญของการบริหารงานคือการบริหารคน รองลงมาคือเงินเดือน การบริหารคนไม่ได้ดูเพียงแค่งานที่ทำเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลด้วย การมองคนให้ออก เข้าใจ ลักษณะเฉพาะของบุคคล, รู้ว่าควรมอบหมายงานให้ใคร, และสามารถมอบหมายงานให้ผู้อื่นแทนได้หรือไม่ เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารคน การสร้างและพัฒนาทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ สนับสนุนนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการบริหารคนอย่างเข้าใจความแตกต่างการส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์, การให้อิสระและสนับสนุนความคิดริเริ่มของ บุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และการสร้าง บรรยากาศที่มุ่งเน้นคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็ต้องเข้าใจและบริหารจัดการกับความท้าทายและ ข้อจำกัดโดยเฉพาะด้านทรัพยากรที่มีอยู่

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 2 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารเน้นการสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อประสิทธิภาพและนวัตกรรมโดยการสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การสื่อสารที่หลากหลายทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การ ติดตามผลเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการนำเสนอผลงานและการประยุกต์ใช้สื่อ/ เทคโนโลยี และที่สำคัญคือการทำงานเป็นทีมในการเผชิญปัญหาและหาทางออกร่วมกัน โดยหลีกเลี่ยง การตัดสินใจแบบคนเดียว

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 3 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารที่เปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์จะการบริหารทีมดำเนินการตามหลักการสำคัญที่เชื่อมโยงกัน อย่างลงตัว ประการแรก "ดูคนให้ออก" คือศิลปะแห่งการอ่านคน มองเห็นความแตกต่างในตัวบุคคล เข้าใจถึงความถนัด ศักยภาพที่ซ่อนอยู่ และแรงจูงใจที่แท้จริงของแต่ละคนในทีม เมื่อเข้าใจธรรมชาติ ของแต่ละบุคคลแล้ว ผู้บริหารต้องก้าวสู่ขั้น "บอกคนให้ได้" ด้วยทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนและทรง พลัง โดยถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความคาดหวังให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน การสื่อสารที่มี

ประสิทธิภาพนี้จะสร้างเสริมทีมร่วมกันให้ทีมงาน ทำให้ทุกคนเดินไปในทิศทางเดียวกันแม้จะมีบทบาทและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะสามารถ "ใช้คนให้เป็น" โดยจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคลไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในผลงานของพวกเขาอีกด้วย องค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงทุกส่วนคือการ "ทำงานด้วยใจ" เมื่อทุกคนได้ทำในสิ่งที่รักและรักในสิ่งที่ทำ ความทุ่มเทและความคิดสร้างสรรค์จะหลั่งไหลออกมาอย่างเป็นธรรมชาติ ผลงานจึงออกมาดีเกินความคาดหมาย เมื่อบูรณาการหลักการทั้งหมดเข้าด้วยกัน จะเกิดสถานะที่สมดุลอันน่าพึงปรารถนาที่เรียกว่า "คนสำราญ งานสำเร็จ" บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุข ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้น ในขณะเดียวกัน เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรก็บรรลุผลอย่างงดงาม

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจและศรัทธาแก่ทีมงาน เพื่อเสริมกำลังใจในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยการเป็นต้นแบบที่ดีคือการสร้างศรัทธาที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจเชื่อใจช่วยให้บุคลากรทำงานสำเร็จด้วยศักยภาพของตนเอง บุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารในการครองตน ครองคน และครองงาน จะเสริมสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่น นำไปสู่ความร่วมมือที่เข้มแข็ง การจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทีม หากขาดกิจกรรมร่วมกัน ทีมงานจะไม่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ใช้กระบวนการ PLC เป็นตัวอย่างของการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีเพื่อนร่วมทาง ไม่โดดเดี่ยว

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารควรวิเคราะห์บุคลิกภาพและรูปแบบการทำงาน เพื่อเข้าใจธรรมชาติการทำงานของแต่ละบุคคลสร้างทีมที่หลากหลายทั้งด้านความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมุมมอง โดยผสมผสานบุคลากรอาวุโสที่มากประสบการณ์กับคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดสดใหม่ พร้อมกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการจัดกิจกรรมระดมความคิดเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของแต่ละบทบาทที่มีต่อความสำเร็จของทีม ปรับปรุงกระบวนการทำงานและจัดพื้นที่กายภาพที่เอื้อต่อการระดมความคิดและการทำงานร่วมกัน ยกย่องชมเชยและให้รางวัลผลงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของทีม พร้อมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผ่านการประชุม สัมมนา และการอบรมต่างๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

4.5.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนคณะกรรมการสร้างบรรยากาศยังรวมถึงการ พัฒนาความเข้มแข็งจากภายในองค์กร ก่อนที่จะเน้นภายนอก เช่น การสอบถามความต้องการของครูเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์หรือการตกแต่งและจัดหาให้ ผู้บริหารที่กล่าวถึงในแหล่งข้อมูลนี้ไม่ได้เน้นการเป็น "นัก ล่า รางวัล" หรือการบังคับให้ครูทำกิจกรรมนอกเหนือนโยบายหลักเพื่อการแข่งขันของผู้บริหารเอง การกำหนดทิศทางเช่นนี้ก็สร้างบรรยากาศการทำงานรูปแบบหนึ่งและการกำหนดทิศทางการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องเน้นการแข่งขันหรือรางวัลภายนอกเสมอไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 วันที่ 2 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เน้นการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร การใช้กระบวนการนิเทศ กาส่งเสริมการสร้างสรรค์และแบ่งปันผลงาน พร้อมการสนับสนุน และที่สำคัญคือการทำงานเป็นทีมในการเผชิญปัญหาและหาทางออกร่วมกัน ผ่านการสื่อสารและการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และพัฒนานวัตกรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมผ่านกระบวนการเชื่อมโยงที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการสื่อสารสม่ำเสมอทั้งการประชุมประจำเดือนและ Morning Talk หลังเคารพธงชาติ เพื่อรับฟังปัญหาเฉพาะที่ครูแต่ละคนเผชิญในห้องเรียน จากนั้นจึงร่วมกันระดมความคิดวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข จุดเด่นของกระบวนการคือการส่งเสริมให้ครูพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาสู่นวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัยในชั้นเรียน โดยครูทุกคนได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยประจำทุกภาคการศึกษาตามบริบทปัญหาของตน วงจรการพัฒนาที่หลอมรวมการสื่อสาร การรับฟัง การคิดวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์นี้ ไม่เพียงแก้ปัญหาการเรียนการสอน แต่ยังสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ยั่งยืนในสถานศึกษาอีกด้วย

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำที่ทันสมัย เปิดรับสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ ต้องเป็น "ผู้รอบรู้" หรือเป็น "Lifelong Learner" ที่เรียนรู้ตลอดเวลา ไม่จำกัดขอบเขต และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีนิสัยการเรียนรู้

เช่นกัน นำนวัตกรรมทางการศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์พระขณะเดียวกันก็สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ และประเมินความเหมาะสมกับบริบทอยู่เสมอ ควบคู่ไปกับการเป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์และเสนอแนวคิดใหม่ๆ การสกัดกั้นความคิดใหม่ๆ จะทำให้นวัตกรรมไม่เกิดขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมบรรยากาศที่ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความกลัว พร้อมรับฟังมุมมองที่แตกต่างด้วยความเคารพ ชื่นชมและให้เกียรติซึ่งกันและกัน จัดแสดงผลงานนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนและครูในพื้นที่สาธารณะ ควบคู่กับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ประจำเดือนเพื่อให้ครูได้แบ่งปันนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี พร้อมสร้างระบบพี่เลี้ยงและโค้ชด้านนวัตกรรมภายในสถานศึกษา ออกแบบหลักสูตรที่เน้นการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ โดยนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

4.5.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารความเสี่ยงจากการเรียนรู้จากความผิดพลาดในบริบทของการมอบหมายงานและการสนับสนุนให้บุคลากรได้ลงมือทำ มีแนวทางในการให้ "ประสบการณ์ตรง" แก่บุคลากร การยอมรับความเสี่ยง การให้ความสำคัญกับการรู้จักบริบทภายใน การเลือกใช้นวัตกรรมเสริมอย่างเหมาะสมกับบริบทภายใน การบริหารจัดการคน เพื่อสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเปลี่ยนแปลง และการจัดการกับความผิดพลาดด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งไม่ใช่แนวทางที่เป็นทางการ แต่เป็นแนวทางที่เน้นการปฏิบัติและบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนและจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 2 พฤษภาคม 2568)

การลดความเสี่ยงในสถานศึกษาอาศัยกลไกการสื่อสารที่เข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นเครื่องมือหลัก โดยผู้บริหารได้วางระบบการสื่อสารสองระดับที่ทำงานประสานกัน โดยการสื่อสารประจำวันผ่านกิจกรรม Morning Talk หลังพิธีเคารพธงชาติ เป็นช่องทางที่ช่วยให้สามารถรับรู้ปัญหาเฉพาะ

หน้าและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทัน่วงที ควบคู่กับระดับที่สอง การประชุมประจำเดือนที่ช่วยให้มีพื้นที่ในการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาอย่างละเอียดและวางแผนการแก้ไขอย่างเป็นระบบ จุดมุ่งหมายสำคัญของกลไกการสื่อสารนี้คือการค้นหาและรับฟังปัญหาที่ครูแต่ละท่านเผชิญในห้องเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และหาแนวทางป้องกันหรือแก้ไขได้ทันเวลา ก่อนที่จะลุกลามเป็นความเสี่ยงระดับสูงที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษา กระบวนการสื่อสารที่สม่ำเสมอนี้จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารความเสี่ยงเชิงรุกที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจจับสัญญาณความเสี่ยง ประเมินสถานการณ์ และดำเนินการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งมักมาพร้อมกับความไม่แน่นอนและความท้าทายใหม่ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา เน้นที่การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของทุกคนในการระดมความคิดและหาทางออกร่วมกัน ใช้การประชุมและการระดมความคิดโดยผู้บริหารจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและนุ่มนวล พร้อมทั้ง ก้าวข้าม อุปสรรคจากทัศนคติเชิงลบภายนอก

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้คือการ ประเมินความเสี่ยง อย่างรอบด้าน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร บุคลากร และชุมชน รวมถึงสำรวจความต้องการของชุมชนและบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความเสี่ยง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหากนำนวัตกรรมเข้ามาแล้วบุคลากรทั้งหมดปฏิเสธ

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคโนโลยีงบประมาณ บุคลากร และผลกระทบต่อการเรียนการสอน ควรระบุวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: สร้างการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการวางแผนจัดการฝึกอบรมให้ครูและบุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้นวัตกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา วางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและความกังวลการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะช่วย

ให้การนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

4.5.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์จากนโยบายของหน่วยงานทางการศึกษาโดยนำบริบทของโรงเรียน ชุมชน มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เพื่อลงสู่เรื่องของการปฏิบัติ การปรับใช้นโยบายให้สอดคล้องเข้ากับบริบทของสถานศึกษาพร้อมทั้งแนวทางในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้นให้เกิดผลเป็นรูปธรรมโดยเน้นไปที่การสื่อสาร การสนับสนุน กับบุคลากรในโรงเรียนให้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การแก้ปัญหาาร่วมกัน เมื่อเกิดความเสี่ยงหรือปัญหาในการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาใช้ จะหาทางออกร่วมกันโดยการประชุมแก้ปัญหาให้ทุกคนมีส่วนร่วมแก้ปัญหาร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 2 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงครอบครองวิสัยทัศน์ไว้เพียงลำพัง แต่ต้องสื่อสารอย่างมีศิลปะให้คณะครูมองเห็นภาพอนาคตเดียวกัน เหมือนการวาดภาพความสำเร็จในอนาคตให้ทุกคนได้เห็นร่วมกัน เมื่อภาพในความคิดของผู้บริหารถูกถ่ายทอดออกมาอย่างชัดเจน จะเกิดเป็นแรงบันดาลใจและจุดประกายความเข้าใจร่วมกันทั่วทั้งองค์กร เมื่อภาพวิสัยทัศน์ถูกถ่ายทอดแล้ว ขั้นตอนสำคัญต่อมาคือการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทุกฝ่ายจะร่วมกันวางจุดหมายบนเส้นทางสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นร่วมกัน เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจึงไม่ใช่เพียงคำสั่งจากเบื้องบน แต่เป็นพันธสัญญาร่วมที่ทุกคนพร้อมผลักดันให้สำเร็จ ขั้นตอนสุดท้าย คือการระดมสมองเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติ ทุกฝ่ายจะร่วมกันออกแบบวิธีการทำงาน วางแผนกลยุทธ์ และจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้เปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ พร้อมทั้งสร้างความชัดเจนในบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย กระบวนการทั้งสามขั้นตอนนี้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการมองเห็นภาพเดียวกัน สู่การกำหนดจุดหมายร่วมกัน และปิดท้ายด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นี่คือหัวใจของการนำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ที่ไม่เพียงสร้างผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม แต่ยังหล่อหลอมวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในทุกระดับขององค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนควิสัยทัศน์เริ่มต้นด้วยการดูบริบทของหน่วยงานหรือสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์โดยการนำข้อมูลจากบริบทและนโยบายเขียนเป็นวิสัยทัศน์ พิจารณาธรรมชาติของบุคลากรและผู้เรียน แนวทางในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้นให้เกิดผลเป็นรูปธรรมเน้นไปที่การสื่อสาร การสนับสนุน และการติดตามผลใช้กระบวนการ PDCA ในการติดตามผล กระบวนการ PDCA ที่กล่าวถึงในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยังเป็นการบ่งชี้ถึงกลไกในการตรวจสอบผลลัพธ์และข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการนำข้อมูลมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ถึงแม้จะไม่ระบุชัดเจนว่านำไปสู่การปรับเปลี่ยน "วิสัยทัศน์" โดยตรงก็ตาม

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุ่งเป้าหมายที่จะคาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต วิสัยทัศน์นี้ควรเน้นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรมให้แก่บุคลากร วิธีการสำคัญในการทำให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์นี้ ไม่ใช่เพียงการบอกหรือถ่ายทอด แต่คือการ ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เมื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์แล้ว จะเข้าใจวิสัยทัศน์นั้นด้วยตนเองโดยธรรมชาติ การกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่เน้นนวัตกรรม ควรทำผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร การขับเคลื่อนอาศัยความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การนำนวัตกรรมมาใช้ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ส่วนการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทเน้นไปที่การปรับใช้วิธีการและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทควบคู่กับการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการเรียนรู้และจัดกิจกรรมระดมสมองที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ทั้งกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนร่วม นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สะท้อนอัตลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความรู้สึกร่วม พร้อมสร้างความมุ่งมั่นในการกำหนดทิศทางพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ชัดเจน โดยแปลงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่วัดผลได้ ส่งเสริมการทดลองและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ด้วยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ยกย่องชมเชยความสำเร็จ และจัดกิจกรรมเชิดชูนวัตกรรม พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและโค้ชชิ่ง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง พร้อมสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

4.5.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีความรู้ประสบการณ์ และทักษะเหล่านี้สามารถนำมาดัดแปลง ใช้เป็นความรู้ของเราเองได้ โดยเฉพาะในเรื่องของการเรียนรู้ ทดลองลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และถ่ายทอดให้บุคลากรในโรงเรียน สนับสนุนให้คุณครูทำผลงานทางวิชาการ ให้ครูมีส่วนร่วมทางความคิด นำเสนอแนวคิด แนวทางหรือหลักการใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและพัฒนาต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 สัมภาษณ์ วันที่ 2 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยสร้างบรรยากาศเปิดกว้าง สนับสนุนการแสดงผลงานและนวัตกรรม พัฒนา PLC ที่เน้นนวัตกรรม สร้างระบบสนับสนุน ส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่เปิดรับสิ่งใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น สนับสนุนบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความเข้มแข็งจากภายใน

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความคิดสร้างสรรค์ได้ จะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นๆ ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะเหล่านี้สามารถนำมาดัดแปลง ใช้เป็นความรู้ของเราเองได้ โดยเฉพาะในเรื่องของการเรียนรู้ จำเป็นต้องศึกษา แลเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ วิเคราะห์ความจริงของข้อมูลที่ได้รับมา และปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของตัวเอง และการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษาโดย การอบรม กระบวนการนิเทศชั้นเรียน รวมถึงการสนับสนุนให้คุณครูทำผลงานทางวิชาการและให้กำลังใจ วิธีนี้เป็นการผสมผสานวิธีการต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งถือเป็นการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Anytime, Anywhere, Lifelong Learning) และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ การนำนวัตกรรมการศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรจะช่วยสร้างความผูกพันและกระตุ้นการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เริ่มจากการตั้งคำถามกับสิ่งรอบตัวและความเชื่อเดิม พร้อมแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ทดลองเรียนรู้ทักษะใหม่ และพบปะผู้คนที่มุมมองแตกต่าง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ด้วยการเชื่อมโยงแนวคิดจากต่างสาขาเข้าด้วยกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้วยการปรับวิธีการสอน เปิดรับความคิดที่แตกต่าง จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสอนเทคนิคความคิดสร้างสรรค์โดยตรง และต้องอาศัยความมุ่งมั่นและฝึกฝนสม่ำเสมอทั้งในระดับบุคคลและสถาบันการศึกษา โดยมีรากฐานสำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5 สัมภาษณ์ วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นแนวทางพัฒนาได้ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

รายการ	แนวทางพัฒนา
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ ของสถานศึกษา
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดบทบาทในการสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการสื่อสารแนวคิดและวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันและการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย

	โดยการใช้วิสัยทัศน์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีพลังและมุ่งมั่น
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและไม่เคร่งเครียด เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายใจและมีพื้นที่ในการคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาการศึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีใจที่เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี บุคลากรมีความกล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่ๆ และรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ
3. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวคิดและเครื่องมือใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารความเสี่ยง และมีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น
	2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารความเสี่ยงมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน เพื่อความเข้าใจในความเสี่ยงที่แท้จริงมากกว่า
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนแผนงานและกลยุทธ์เพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่

	เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้จะเผชิญกับความไม่แน่นอน
4. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรถูกกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อมทั้งจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การวางแผนมีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริงและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการโน้มน้าวและสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือในการดำเนินงานตามทิศทางที่กำหนดไว้ร่วมกัน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ให้เป็นรูปธรรมผ่านการจัดทำแผนงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจน และมีการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นจากสภาพปัญหาปัจจุบัน
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูนำเครื่องมือและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดสร้างสรรค์จะเปิดโอกาสและพื้นที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของทุกคน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอและสามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากตารางที่ 4.19 ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน เป็นต้นแบบที่ดีเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและศรัทธา สร้างความไว้วางใจเพื่อให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ ยกย่องชมเชยและให้รางวัลผลงานที่สอดคล้องกับค่านิยมให้ความสำคัญกับการบริหารคนอย่างเข้าใจเพื่อสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน พัฒนาบุคลากร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วยการ "ดูคนให้ออก บอกคนให้ได้ ใช้คนให้เป็น" เพื่อให้ทุกคน "ทำงานด้วยใจ" และบรรลุเป้าหมาย "คนสำเร็จงานสำเร็จ"

2. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมจะสร้างบรรยากาศที่บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและรับฟังกันด้วยความเคารพ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC และกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมด้วยระบบพี่เลี้ยง หลักสูตรที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และการประยุกต์ใช้ Design Thinking ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ทันสมัย เปิดรับเทคโนโลยี เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น สนับสนุนการแสดงความคิดสร้างสรรค์ โดยเน้นการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร การนิเทศ การสร้างสรรค์และแบ่งปันผลงาน การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และพัฒนานวัตกรรม โดยสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมผ่านการสื่อสาร การรับฟังปัญหา การระดมความคิด การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาความเข้มแข็งจากภายในองค์กร โดยไม่ได้มุ่งเน้นการแข่งขันหรือรางวัลภายนอกเป็นหลัก

3. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ จำเป็นต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงรอบด้าน (เทคโนโลยี, งบประมาณ, บุคลากร, ผลกระทบต่อการเรียนการสอน) กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวัง สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวางแผนและจัดการฝึกอบรม ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการยอมรับความผิดพลาด วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น โดยเน้นการประเมินความเสี่ยงให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร บุคลากร และชุมชน รวมถึงสำรวจความต้องการเพื่อป้องกันการต่อต้าน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อหาทางออก การใช้กลไกการสื่อสารที่เข้มแข็งและต่อเนื่องทั้งระดับประจำวัน (Morning Talk) และรายเดือน เพื่อรับรู้ปัญหาและวางแผนแก้ไขเชิงรุก รวมถึงการเรียนรู้จากความผิดพลาดผ่านการให้ประสบการณ์ตรง การ

ยอมรับความเสี่ยง การรู้จักบริบทภายใน และการบริหารจัดการคน เพื่อสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเปลี่ยนแปลง

4. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์โดยวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษา ระดมสมองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้สะท้อนอัตลักษณ์ สร้างแรงบันดาลใจและเป้าหมายที่วัดผลได้ ส่งเสริมการตลาดและ PLC ยกย่องความสำเร็จ สนับสนุนทรัพยากร และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ระดมสมองหาแนวทางปฏิบัติ และปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบท พร้อมทั้งสื่อสาร สนับสนุน ติดตามผลด้วย PDCA และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตนเองโดยการตั้งคำถาม แสวงหาประสบการณ์ใหม่ เรียนรู้ทักษะ พบปะผู้คนหลากหลาย และเชื่อมโยงแนวคิดต่างสาขา พร้อมเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษา วิเคราะห์ และปรับใช้ความรู้และประสบการณ์ สำหรับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศเปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง สนับสนุนการแสดงผลงานและนวัตกรรม พัฒนา PLC ที่เน้นนวัตกรรม สร้างระบบสนับสนุน ส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ เปิดรับความคิดที่แตกต่าง จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สอนเทคนิคความคิดสร้างสรรค์ ปรับวิธีการสอน สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ ให้กำลังใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางความคิดของครู

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยมี วัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 171 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,305 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,476 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 305 คน จาก 152 โรงเรียน

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ (Likert) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม นำไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item objective congruence :IOC) ผลการวิเคราะห์ที่ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 แล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่า-ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Alpha Coefficient of Cronbach) ซึ่งสรุปผลได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .900 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือสแกนผ่าน QR CODE ได้รับข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลับคืนมาจำนวน 282 ฉบับ จากจำนวน 305 ฉบับ ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ พร้อมทั้งแปลผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 282 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 30 คน และครูผู้สอน 252 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการสื่อบรรยายภาคแห่งองค์กรนวัตกรรม รองลงมาคือด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ด้านที่เท่ากัน คือด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 รายด้าน พบว่า

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมา คือข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มี 2 ข้อที่มีค่าเท่ากัน คือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

2. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่การปฏิบัติผ่านแผนงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจน รองลงมา คือข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 12 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญ รองลงมา คือข้อที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรร่วมแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ หลากหลาย รองลงมา คือข้อที่ 19 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรโดยไม่ยึด

ตนเองเป็นศูนย์กลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 16 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา

5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือข้อที่ 23 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือข้อที่ 24 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 22 ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดและเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

1) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และด้านความคิดสร้างสรรค์ขนาดสถานศึกษาขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด สำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในแต่ละด้านที่ พบว่าแตกต่าง 3 คู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method)

3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและด้านการทำงานเป็นทีมประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีและสำหรับด้านที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านที่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในแต่ละด้านที่พบว่าแตกต่าง โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

5.1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน เป็นต้นแบบที่ดีเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและศรัทธา สร้างความไว้วางใจเพื่อให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ ยกย่องชมเชยและให้รางวัลผลงานที่สอดคล้องกับค่านิยมให้ความสำคัญกับการบริหารคนอย่างเข้าใจเพื่อสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน พัฒนาบุคลากร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วยการ "ดูคนให้ออก บอกคนให้ได้ ใช้คนให้เป็น" เพื่อให้ทุกคน "ทำงานด้วยใจ" และบรรลุเป้าหมาย "คนสำราญ งานสำเร็จ"

2. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมจะสร้างบรรยากาศที่บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและรับฟังกันด้วยความเคารพ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC และกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมด้วยระบบพี่เลี้ยง หลักสูตรที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และการประยุกต์ใช้ Design Thinking ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ทันสมัย เปิดรับเทคโนโลยี เป็นผู้เรียนรู้ตลอด

ชีวิต และสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ โดยเน้นการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร การนิเทศ การสร้างสรรค์และแบ่งปันผลงาน การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และพัฒนานวัตกรรม โดยสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมผ่านการสื่อสาร การรับฟังปัญหา การระดมความคิด การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาความเข้มแข็งจากภายในองค์กร โดยไม่ได้มุ่งเน้นการแข่งขันหรือรางวัลภายนอกเป็นหลัก

3. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ จำเป็นต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงรอบด้าน (เทคโนโลยี, งบประมาณ, บุคลากร, ผลกระทบต่อการเรียนการสอน) กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่คาดหวัง สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวางแผน และจัดการฝึกอบรม ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการยอมรับความผิดพลาด วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น โดยเน้นการประเมินความเสี่ยงให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร บุคลากร และชุมชน รวมถึงสำรวจความต้องการเพื่อป้องกันการต่อต้าน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อหาทางออก การใช้กลไกการสื่อสารที่เข้มแข็งและต่อเนื่องทั้งระดับประจำวัน (Morning Talk) และรายเดือน เพื่อรับรู้ปัญหาและวางแผนแก้ไขเชิงรุก รวมถึงการเรียนรู้จากความผิดพลาดผ่านการให้ประสบการณ์ตรง การยอมรับความเสี่ยง การรู้จักบริบทภายใน และการบริหารจัดการคน เพื่อสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเปลี่ยนแปลง

4. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์โดยวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษา ระดมสมองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้สะท้อนอัตลักษณ์ สร้างแรงบันดาลใจและเป้าหมายที่วัดผลได้ ส่งเสริมการตลาดและ PLC ยกย่องความสำเร็จ สนับสนุนทรัพยากร และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ระดมสมองหาแนวทางปฏิบัติ และปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบท พร้อมทั้งสื่อสาร สนับสนุน ติดตามผลด้วย PDCA และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตนเองโดยการตั้งคำถาม แสวงหาประสบการณ์ใหม่ เรียนรู้ทักษะ พบปะผู้คนหลากหลาย และเชื่อมโยงแนวคิดต่างสาขา พร้อมเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษา วิเคราะห์ และปรับใช้ความรู้และประสบการณ์ สำหรับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะสร้าง

บรรยากาศเปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง สนับสนุนการแสดงผลงานและนวัตกรรม พัฒนา PLC ที่เน้นนวัตกรรม สร้างระบบสนับสนุน ส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ เปิดรับความคิดที่แตกต่าง จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สอนเทคนิคความคิดสร้างสรรค์ ปรับวิธีการสอน สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ ให้กำลังใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางความคิดของครู

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้

5.2.1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจและให้ความสำคัญกับการบริหารคนเพื่อสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรม โดยมีการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมอย่างรอบด้าน ผ่านการวิเคราะห์ความเสี่ยง การมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการเรียนรู้จากความผิดพลาด นอกจากนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและส่งเสริมในสถานศึกษาด้วยการสร้างบรรยากาศเปิดกว้าง สนับสนุนการเรียนรู้ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยจึงขอเสนออภิปรายผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นรายด้านดังนี้

1) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องเน้นการสร้าง ความไว้วางใจ เชื่อใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการบริหารคนด้วยหลัก "ดูคนให้ออก บอกคนให้ได้ ใช้คนให้เป็น" เพื่อให้บุคลากร "ทำงานด้วยใจ" และบรรลุเป้าหมาย "คนสำราญ งานสำเร็จ" ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Graham-Leviss (2016) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร และการสร้างแรงบันดาลใจผ่านความสัมพันธ์ที่ดี

2) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารมีการพัฒนาบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น สนับสนุนการแสดงความคิดสร้างสรรค์ และการใช้ Professional Learning Community (PLC) เป็นกลไกสำคัญ รวมถึงการประยุกต์ใช้ Design Thinking ในการพัฒนา

นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันธิณ (2560) และ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

3) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงรอบด้าน การสร้างการมีส่วนร่วม และการยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ พร้อมทั้งใช้กลไกการสื่อสารที่เข้มแข็ง เช่น Morning Talk เพื่อรับรู้และแก้ไขปัญหาเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรกิจ สุวรรณเกษม (2561) และ ยินดี ฮานาฟ (2562) ที่เน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงและการปรับตัวในการนำนวัตกรรมมาใช้

4) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ผ่านการระดมสมองจากบุคลากรในสถานศึกษา การสังเคราะห์ข้อมูลให้สะท้อนอัตลักษณ์ และการใช้วงจร PDCA ในการติดตามผล รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูตินันท์ นันทะศรี (2563) และ ธมนวรรณ จันทร์สวय (2564) ที่เน้นความสำคัญของวิสัยทัศน์ร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

5) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารยังมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งในตัวผู้นำและองค์กร ผ่านการเป็นแบบอย่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศเปิดกว้าง และการส่งเสริมหลักสูตรที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Horth & Buchner (2014) ที่เน้นความสำคัญของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม และงานวิจัยของ ปรีชา ออกกิจวัตร (2564) และ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ที่เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในบริบทการศึกษาไทย

5.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมุมมองและประสบการณ์ที่ต่างกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยผู้บริหารมักประเมินตนเองในแง่บวกมากกว่าครูผู้สอนประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับจูตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 324-353) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดง บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการทำงานแบบร่วมมือกันของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา โดยโรงเรียนขนาดเล็กมักมีความใกล้ชิดและความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้บริหารและครู ขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่ มักมีโครงสร้างที่ซับซ้อนกว่า มีแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหารตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกันหมด ซึ่งการกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นเพียงการกำหนดขอบเขตการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งในการบริหารงานย่อมแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละขนาดสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 115) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่าผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ศึกษาข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการฝึกกระบวนการคิดทางสมองอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะปรับตนเองให้เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วางใจเป็นกลางต้องทำให้ทุกคนเห็นถึงประโยชน์ในการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รู้จักแสวงหาแนวคิดในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มักมีความคาดหวังและอุดมคติสูง ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มักมีมุมมองที่เป็นจริงมากขึ้นจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา สอดคล้องกับแนวคิดของ ธมนวรรณ จันทรสว (2564, หน้า 91) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถตัดสินใจในการบริหารได้ดี โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

5.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดีให้ความสำคัญกับการบริหารคนอย่างเข้าใจเพื่อสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุกคน "ทำงานด้วยใจ" และบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ วรภัศรพิชชา โพธมาตร (2567, หน้า 94) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง ศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษา รวมถึงเรียนรู้ ความสามารถของบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยใจที่เป็นกลาง มีการประชุมวางแผน ติดตาม ปรับปรุงและ แก้ไขการทำงานในทีมของตนเองให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง มีระเบียบแบบแผน มีเป้าหมายและมีความชัดเจนแต่สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 90) กล่าวว่า บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมสร้างสรรค์ผลงานให้เห็นถึง ความสำคัญและร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนอย่าง สม่่าเสมอ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ทันสมัย สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างเปิดรับเทคโนโลยี เรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการแสดงความคิดสร้างสรรค์ สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของวรภัศรพิชชา โพธมาตร (256, หน้า 94) ที่อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากรและมีกระบวนการในการสร้างให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสัมพันธภาพการทำงาน จนเกิดเป็นกระบวนการ เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งควรเรียนรู้ที่จะทำความเข้าใจความรู้สึกของบุคลากรทุกคน ให้กำลังใจและสนับสนุนบุคลากร

อย่างสม่ำเสมอ สามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรให้คล้อยตามจนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความเสี่ยงรอบด้าน เรียนรู้จากความผิดพลาดผ่านประสบการณ์ตรง การยอมรับความเสี่ยง การรู้จักบริบทภายใน และการบริหารจัดการคน เพื่อสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 85) ที่พบว่าผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้หรือข้อมูลกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดหลักความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน และศึกษาถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ของผลการเสี่ยงและการตัดสินใจ รวมทั้งการนำความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมมาใช้ประกอบการตัดสินใจ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเกี่ยวกับการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจให้การปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ระดมสมองหาแนวทางปฏิบัติและปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบท พร้อมทั้งสื่อสารสนับสนุน ติดตามผลด้วยและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17-18) ที่ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับ การเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาประสบการณ์เรียนรู้ทักษะ เน้นการคิดสร้างสรรค์ เปิดรับความคิดที่แตกต่างจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สอนเทคนิคความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางความคิดของครู สอดคล้องกับแนวคิดของปวีณา กันถิ่น (2560) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสและให้บุคลากรได้คิดและวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

5.3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรมุ่งเน้นพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เฉพาะด้าน โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ การจัดการการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม พร้อมทั้งจัดระบบการติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษาแบบต่อเนื่อง

5.3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

5.3.1.3 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา จัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และพัฒนาโครงการนวัตกรรมการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และเขต 2 เพื่อศึกษาความแตกต่างและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในแต่ละพื้นที่ และหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น

5.3.2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาการวิจัยเชิงลึกเพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เช่น ประสพการณ์ในการทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจของครู และการพัฒนาสถานศึกษาโดยรวม

5.3.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในชนบท โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาเครื่องมือการประเมินและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัด และทดสอบประสิทธิภาพของโมเดลผ่านการวิจัยกึ่งทดลอง

บรรณานุกรม

กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหาร

การศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชานีรา สุมาล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา*. เชียงใหม่:

วนิดาการพิมพ์.

ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธมนวรรณ จันทร์สว. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปรีชา ออกกิจวัตร. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ*

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาพระราชวังเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2551). การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ภาคิน เกษณา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรภัตสรพิชชา โพธมาตร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2559).

หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโครงการโรงเรียนพระราชวัง. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน

2565, จาก http://203.159.154.241/inno_obec/index.php?module=view_group

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). สุตยอนนวัตกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). การวิจัยเชิงนโยบายรูปแบบการบริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานตามแนวพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 14(2), 117-128.

สุรกิจ สุวรรณเกษม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสน่ห์ จุย์โต. (2546). การบริหารนวัตกรรม: ศาสตร์ใหม่ของการจัดการ. วารสารการจัดการสมัยใหม่,
1(1), 45-62.

อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยินดี ฮานาฟ. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสถานศึกษา
สามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. Addison-Wesley.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Houghton Mifflin.

Graham-Leviss, K. (2016, December 14). The 5 skills that innovative leaders have in common. *Harvard Business Review*. Retrieved June 18, 2022, from <https://hbr.org/2016/12/the-5>





ภาคผนวก



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. พระเมธีปริยัติธาดา,ดร.

วุฒิการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโนนพระแก้ว

2. ดร.นิภาพร ดีมาก

วุฒิการศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและ
การสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองบาง

3. ดร.กัญญาภัค บัวพงษ์เพชร

วุฒิการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโนนสา

4. ดร.ฉวีวรรณ โยคิน

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การจัดการการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการ
เรียนรู้ ศิษยานุศิษย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

5. ดร.กรรณิกา ไวโสภา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสถิติ วิจัยและการวัดผลทาง
การศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๒๘๐



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

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระเมธีปริยัติธาดา, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโนนพระแก้ว

ด้วย นางสาวคณินันต์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพวงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(พระสุทิวรวิริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวคณินันต์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร.

ที่ อว ๗๔๑๘/๒๕๖๐



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

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.นิภาพร ดีมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองบาง

ด้วย นางสาวคนึงนิตย์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวรวิริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๖๑๖

นางสาวคนึงนิตย์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๔๔-๑๓๒๓๘๗๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๒๘๐



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

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ฉวีวรรณ โยคิน ศึกษานิเทศก์ สพป.หนองคาย เขต ๑

ด้วย นางสาวคนึงนิตย์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพวงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวคนึงนิตย์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๔-๑๓๒๓๗๗๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๒๘๐



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

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กัญญาก็ค บัวพงษ์เพชร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโนนสา

ด้วย นางสาวคณินันต์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ สารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพวงศ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวคณินันต์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๔-๑๓๒๓๘๗๕



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางสาวรุ่งนภา ธิศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. ดร.ฉวีวรรณ โยคิน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
3. นายปริญญ์ แก้วหาญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสำราญ
4. นายสายัญต์ ภูทัต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทวีดอนขม
5. นายไตรภพ จันทรศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนครูศิษย์วิทยา



ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๓๐๗



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

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวรุ่งนภา ธิศรี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวคณินันต์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวคณินันต์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ที่ วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ต้นเรื่อง

ด้วย มีนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โดยมีนักศึกษาได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑. น.ส.ณิณิตย์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”
๒. น.ส.อภิญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”
๓. น.ส.ชนิกา รักชาวัก นักศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”
๔. นางเรณู ชื่นเสมา นักศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”

ข้อเท็จจริง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ นักศึกษา จะขออนุญาตเข้าพบเพื่อทำการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่ท่านกำหนด

ข้อเสนอและพิจารณา

โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์ได้ ในวันที่ ๖.๕.๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

กศ ๑๐๑๐ ๕.

(นางสาวสุชนา ลุนวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาววิริยา มาลายุทธศรี)

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา

(นายอริย์ เทือกขันตี)

รอง ผอ.สพป.นค.๑

๕-๖ พ.ค. ๒๕๖๘

(นางสาวรุ่งนภา อิศริ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๓๐๗



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

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าถึงสำเนา

เจริญพร ดร.ฉวีวรรณ โยคิน ศึกษาโท ศก.พ.หนองคาย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวคณินต์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวคณินต์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร.

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๓๐๗



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

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าถึงสัมภาษณ์

เจริญพร นายปริญญา แก้วหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวคณินต์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวคณินต์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร.

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๓๐๗



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

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าถึงสำเนา

เจริญพร นายস্যัญต์ ภูทัต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทวีดอนขม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใครขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร.

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๓๐๘



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

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายไตรภพ จันทร์ศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนคุรุศาสตร์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวคนึงนิตย์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวคนึงนิตย์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร.



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๙๒



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

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสำราญ

ด้วย นางสาวคณินันต์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชฌพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวคณินันต์ พลอาษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวคณินันต์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๔-๑๓๒๓๘๘๗๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๙๒



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

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแขง

ด้วย นางสาวคณินันต์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวคณินันต์ พลอาษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๔๖๑๖

นางสาวคณินันต์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๔-๑๓๒๓๘๗๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๙๒



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

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโนนสา

ด้วย นางสาวคณินันต์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวคณินันต์ พลอาษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์เมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวคณินันต์ พลอาษา ผู้วิจัย โทร. ๐๙๔-๑๓๒๓๘๗๕



ที่ อว ๗๔๑๘/๓๑๑



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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวคนึงนิตย์ พลอาษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวคนึงนิตย์ พลอาษา นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง





แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวคณินันต์ พลอาษา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามงานวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก☐ ขนาดกลาง☐ ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี☐ ระหว่าง 5 – 10 ปี☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	<u>ด้านความคิดสร้างสรรค์</u> ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความ คิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
6	<u>ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง</u> ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดย คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อม จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ สถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติผ่านแผนงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม					
11	<u>ด้านการทำงานเป็นทีม</u> ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน เป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					

12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องสำคัญ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารแนวคิดและวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย					
16	<u>ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม</u> ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาการศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
21	<u>ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม</u> ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดและเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน					

25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานและ กลยุทธ์เพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่าง ทันทั่วทั้งที่					
----	--	--	--	--	--	--

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1





แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คำชี้แจง:

1.แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

โปรดแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 3 ประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตอนที่ 1: ข้อมูลผู้สัมภาษณ์
ผู้สัมภาษณ์/ผู้วิจัย

วุฒิการศึกษา

สถานศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

วุฒิการศึกษา

.....

ตำแหน่ง

.....

สถานที่ทำงาน

.....

วันที่/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์

.....

ตอนที่ 3 ประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีกระบวนการและวิธีการอย่างไรในการพัฒนาความคิด
สร้างสรรค์ของตนเอง และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา

.....
.....
.....
.....

2.ท่านมีแนวทางอย่างไรในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้นให้เกิดผลเป็นรูปธรรม รวมทั้งการปรับเปลี่ยน
วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา?

.....
.....
.....
.....

3. ท่านมีวิธีการสร้างและพัฒนาทีมงาน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางและวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนาและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสาวคณินนิตย์ พลอาษา

ผู้วิจัย



ภาคผนวก จ
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านความคิดสร้างสรรค์								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง								
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อม จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่การปฏิบัติผ่านแผนงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	สัมมนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากสภาพปัญหาปัจจุบัน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม								
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรร่วมแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารแนวคิดและวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม								
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม								
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดและเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานและกลยุทธ์เพื่อรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

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.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ($\alpha = 0.99$)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	25

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ นางสาวคณิงนิตย์ พลอาษา

วัน เดือน ปี เกิด วันอาทิตย์ ที่ 8 มิถุนายน พ.ศ.2529

สถานที่เกิด นครพนม

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2552 ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)สาขาวิชา
วิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

ที่อยู่ปัจจุบัน 747 หมู่ที่ 6 ต.ท่าบ่อ อ.ท่าบ่อ จ.หนองคาย 43110
E-mail. Kanuengnid1155@gmail.com
Tel. Mobile 094-13623875
ID.Line somthabo

ผลงานตีพิมพ์ -

รางวัลที่ได้รับ -

