



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

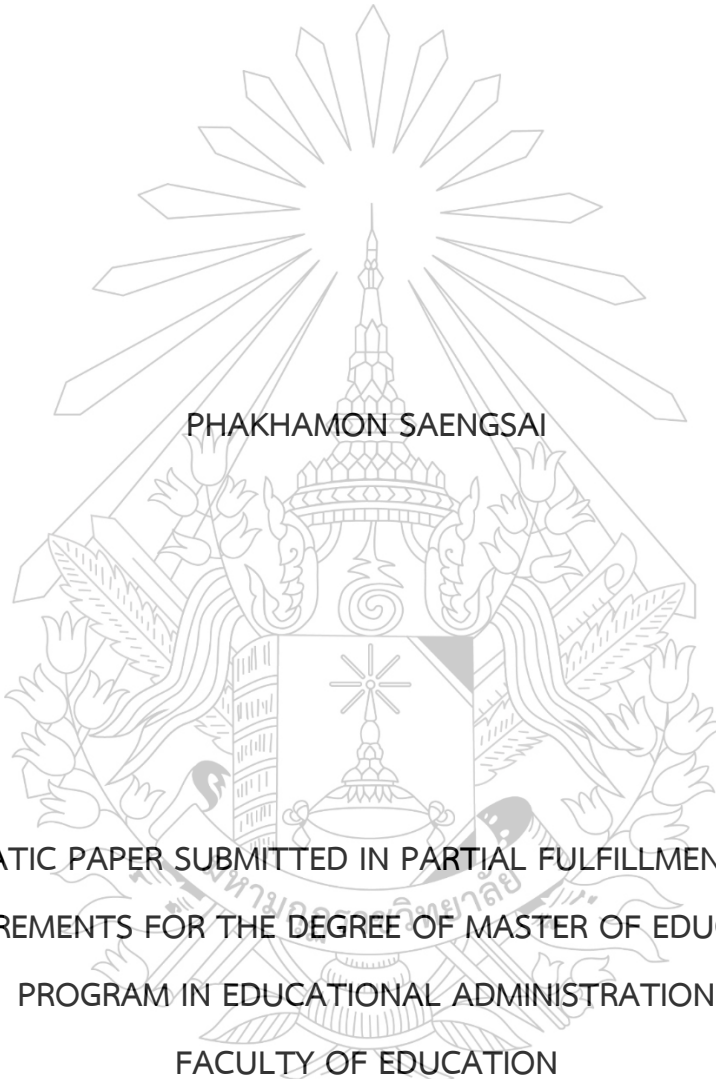
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



PHAKHAMON SAENGSAI

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

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ภคมน แสงไสย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ภคมน แสงไสย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 29 คน และครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า จำแนกตาม เพศและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้เสนอแนวทางพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ผ่านการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อกำหนดทิศทางสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย โดยมีระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการฝึก อบรม โดยใช้ระบบการชี้แนะ (Coaching) เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก กระตุ้นการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลงาน 3) ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผ่านการทดลองในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาดูงานจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ และการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ การปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายเพื่อการบริหารที่ถูกต้อง และใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Phakhamon Saengsai
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Phrakrupalad Jakkapol Siritharo, Dr.

This research aimed to: 1. investigate the level of innovative leadership of school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 2 2. compare the innovative leadership of school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 2 as classified by gender, educational Attainment, and school size; and 3. propose guidelines for the development of leadership of innovative school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 2. The sample used in this study consisted of 297 participants in the 2025 academic year, including 29 school administrators and 268 teachers from schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments consisted of: 1) a questionnaire regarding the innovative leadership of school administrators, with data analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way Analysis of Variance (ANOVA); and 2) a semi-structured interview regarding guidelines for developing the innovative leadership of school administrators, with data analyzed using content analysis.

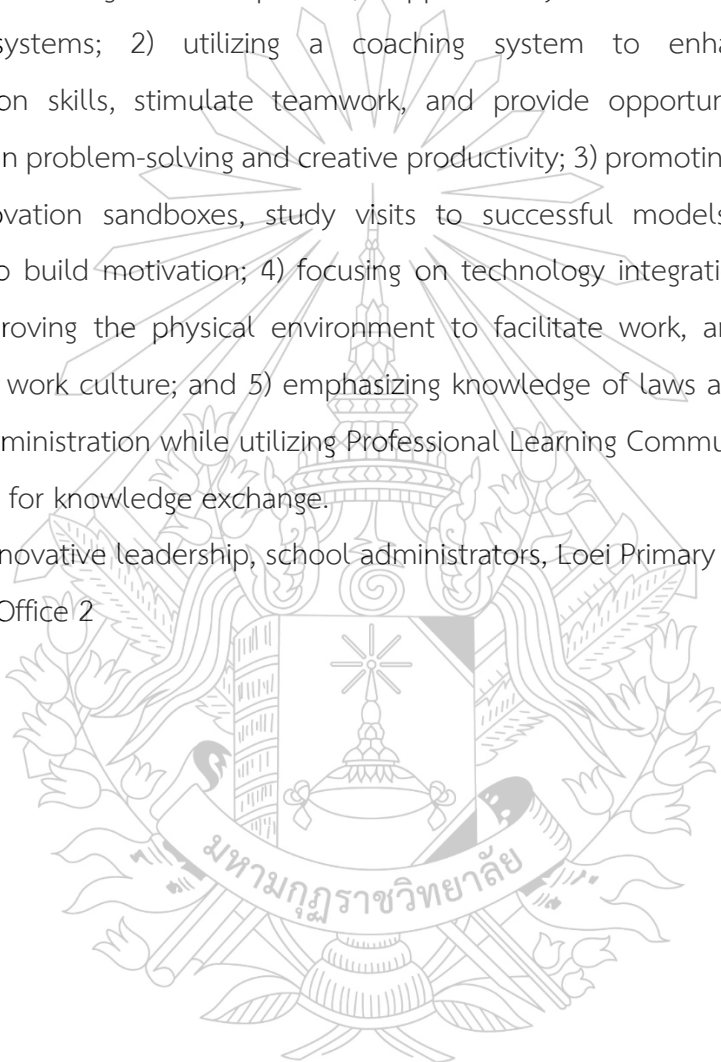
The findings revealed that:

1. The innovative leadership of school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 2, both overall and in each individual aspect, was at a high level. The aspect with the highest mean was innovative creativity, followed by teamwork and innovative participation, innovative vision, and creating an innovative organization, respectively. The aspect with the lowest mean was innovative risk management.

2. The comparison of innovative leadership school administrators revealed the following: When classified by gender and school size, there was an overall statistically significant difference at the .05 level. When classified by educational attainment, there was an overall statistically significant difference at the .01 level.

3. The guidelines for developing innovative leadership school administrators aspects: 1) developing strategic planning skills through SWOT Analysis to determine school directions aligned with policies, supported by efficient supervision and evaluation systems; 2) utilizing a coaching system to enhance positive communication skills, stimulate teamwork, and provide opportunities for staff participation in problem-solving and creative productivity; 3) promoting Best Practice through innovation sandboxes, study visits to successful models, and formal recognition to build motivation; 4) focusing on technology integration to support learning, improving the physical environment to facilitate work, and fostering a collaborative work culture; and 5) emphasizing knowledge of laws and regulations for proper administration while utilizing Professional Learning Communities (PLC) as a mechanism for knowledge exchange.

Keywords: innovative leadership, school administrators, Loei Primary Educational Service Area Office 2



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก พระครูปลัด จักรพล สิริธโร,ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพร เกษสังข์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ ดร.วุฒิชัย ดานะ ดร.คำบุญ โพธิ์ดา และ นายศุภโชค ไครอุบล ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน สารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ภคมน แสงไสย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	7
1.8 ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	12
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	12
2.1.2 ความหมายของผู้บริหาร.....	14
2.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	14
2.1.4 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	18
2.2.1 ความหมายของผู้นำ	18
2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ	20
2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	23
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	24

2.3.1 ความหมายของนวัตกรรม	24
2.3.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	25
2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	28
2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	29
2.3.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	31
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา	41
2.4.1 ความหมายแนวทางการพัฒนา	41
2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	46
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ	51
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ	56
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ	59
3.1.2 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ	60
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
3.2.1 แบบสอบถาม	61
3.2.2 แบบสัมภาษณ์	61
3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	62
3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม	62
3.3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์	64
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.4.1 แบบสอบถาม	65
3.4.2 แบบสัมภาษณ์	65
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
3.5.1 แบบสอบถาม	66
3.5.2 แบบสัมภาษณ์	67
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	67
3.6.1 สถิติพื้นฐาน	67
3.6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	68

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
5.1 สรุปผลการวิจัย	116
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	124
5.3 ข้อเสนอแนะ	131
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	142
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	144
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	150
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try - Out)	156
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)	161
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อวิจัย.....	164
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล.....	175
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเข้าสัมภาษณ์	177
ภาคผนวก ฌ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient).....	183
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	185

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	31
ตารางที่ 3.1 ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง	60
ตารางที่ 3.2 ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถาม.....	64
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน.....	70
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน.....	71
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม.....	72
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	74
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	75
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม.....	78
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	79
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ รายด้านและรายชื่อ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม.....	80
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม เพศ รายด้านและรายชื่อ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม.....	82
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ รายด้านและรายชื่อ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	83
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ รายด้านและรายชื่อ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม.....	84
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ รายด้านและรายชื่อ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม.....	86
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	88
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายด้านและรายชื่อ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายด้านและรายข้อ การการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม.....	90
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายด้านและรายข้อ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	92
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายด้านและรายข้อ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม.....	94
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายด้านและรายข้อ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม.....	97
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	99
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน.....	100
ตารางที่ 4.22 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม.....	101
ตารางที่ 4.23 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม.....	101
ตารางที่ 4.24 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน การทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม.....	102

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method)	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม..102	
ตารางที่ 4.26 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method)	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	
การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม.....103	
ตารางที่ 4.27 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต-2 110	



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)	7
ภาพที่ 4.1 โมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม I-LEAD Model	112



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประชากรวัยเรียนทุกคนทุกช่วงวัยตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีศักยภาพ มีทักษะความรู้เป็นคนที่มีความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าจำเป็นต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียน **สามารถ**กำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคงด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561) หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566- 2570) คือ "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ทั้งนี้จุดเน้นประการหนึ่งคือการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมายสามารถสร้างงานอนาคตและสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการการศึกษาในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสังคมอย่างรวดเร็วในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่สถาบันทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในรูปของกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ หรือผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ได้ ซึ่งลักษณะสำคัญของนวัตกรรมนั้นต้องมาจากความตั้งใจที่ต้องการให้เกิดขึ้นต้องมีความใหม่และนำมาใช้ได้ มีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหรือให้แก่สังคมในวงกว้าง โดยการสร้างสถาบันทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการชิงความได้เปรียบในยุคฐานความรู้ซึ่งเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาโดยขึ้นอยู่กับคนในองค์กร ทั้ง

ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาที่ต้องพัฒนาให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อสร้างรูปแบบการทำงาน การสร้างสื่อและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร รวมไปถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ และมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อ การดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (องค์การ ประจันเขตต์, 2557)

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา (Sheninger, 2014) ความเป็นผู้นำจะทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน หากผู้นำไม่มีภาวะความเป็นผู้นำจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำจึงต้องมีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ กล่าวคือจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถสื่อสารความคิดและแนวคิดให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกัน กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง และกล้าคิดนอกกรอบอย่างไม่สิ้นสุด (George, 2012, p. 663 อ้างถึงใน แพรพรรณ เปรมลาภ, 2565) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจะต้องเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมหรือเป็นแบบอย่างในการสร้างนวัตกรรม (Wooi, 2013) ดังนั้น ผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือความสามารถและพฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตุ้นหรือริเริ่ม กล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและยั่งยืนในอนาคต ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้น กับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร ในระบบ โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียน (พยัต วุฒิรงค์, 2555)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นให้นำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม จะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อ

การสร้างสรรคและการเกิดนวัตกรรมต่างๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการแข่งขันได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผู้เรียนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของ ผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการของสถานศึกษาต่อความสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้ (กุลชลี จงเจริญ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาโดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด 152 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา 1,314 คน (ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2568 ข้อมูล ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2568) มีหน้าที่หลักในจัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือ การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา รวมถึงนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจงานนวัตกรรมแก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแล จึงทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันย่อมสร้างขวัญ กำลังใจ ความเลื่อมใส และศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง และผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาก็จะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดปัญหาในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาด โรงเรียน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามแนวคิดของ จูตินันท์ นันทะศรีและคณะ (2563), ฌนวรรณ จันทร์สว (2564), ศิริพร พงษ์เนตร (2564), บริพัฒน์ สารผล (2565), แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565), วรุฒิ ศิริอ่อน (2565), อภิชาติ มงธิสาร (2566), อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566), นุสริน นทร์ การิจิ (2567), wooi (2013) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 5 ด้าน

- 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
- 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

1.5.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1.5.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 152 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 127 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,187 คน จำนวนทั้งหมด 1,314 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด (2556) โดยแบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

1.1 เพศ

1) ชาย

2) หญิง

1.2 วุฒิการศึกษา

1) ระดับปริญญาตรี

2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.3 ขนาดของโรงเรียน (เกณฑ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา)

1) ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)

2) ขนาดกลาง (121 - 600 คน)

3) ขนาดใหญ่ (601- 1500 คน)

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

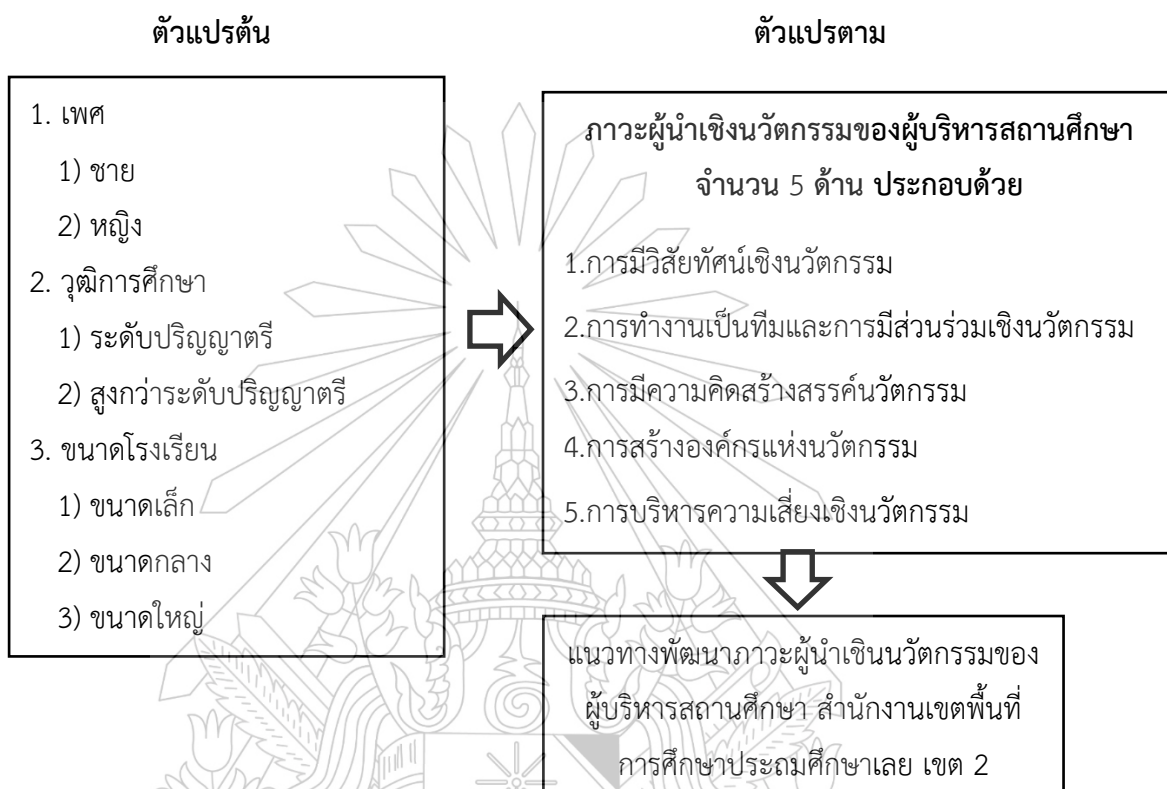
กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยกรรนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ ฐิตินันท์ นันทะศรีและคณะ (2563), ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564), ศิริพร พงษ์เนตร (2564), บริพัฒน์ สารผล (2565), แพรพรรณ เปรมลาภ (2565), วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565), อภิชาติ มุงธิสาร (2566), อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566), นุสรินทร์ การิจิ (2567), wooi (2013) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมี

ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

1.1 รูปภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้ความสามารถหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถชี้นำ ชักจูงให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงาน ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้สมาชิก

ในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ จนบรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด วิธีการ กระบวนการ เทคโนโลยี หรือระบบการบริหารใหม่ๆที่เกิดจากการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน หรือวิธีการทำงานที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

1.7.3 ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์และเทคนิคการบริหารจัดการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและริเริ่มสิ่งใหม่อย่างอิสระ รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งวัดได้จากความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.7.3.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์บริบทและกำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจนเกิดนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.7.3.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน

1.7.3.3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์สร้างแนวคิดหรือรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการระดมสมองและริเริ่มสิ่งใหม่ โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา

1.7.3.4 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความร่วมมือและเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร และ

การแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.7.3.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พหุติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหายจากการนำนวัตกรรมมาใช้ โดยสามารถวางแผน ควบคุม ติดตาม และประเมินผลได้อย่างเหมาะสม

1.7.4 แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของผู้นำอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารให้มีความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ และกรอบความคิดที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่สร้างนวัตกรรม ขับเคลื่อนองค์กรสู่การเรียนรู้และความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

1.7.5 ผู้บริหาร หมายถึง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568

1.7.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568

1.7.7 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.8 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับคุณวุฒิทางการศึกษาที่ผู้บริหารและครูผู้สอนสำเร็จการศึกษาในระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการ ดังนี้

1.7.8.1 ระดับปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นต้นในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบวิชาชีพครู และการบริหารการศึกษา

1.7.8.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี เช่น ปริญญาโท หรือปริญญาเอก

1.7.9 ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้จำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนดขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1.7.9.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 – 120 คน

1.7.9.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 – 600 คน

1.7.9.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 601-1500 คน

1.7.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา จังหวัดเลย มีพื้นที่

ครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอวังสะพุง อำเภอผาขาว อำเภอภูกระดึง อำเภอเอราวัณ อำเภอหนองหิน และอำเภอภูหลวง มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 152 โรงเรียน

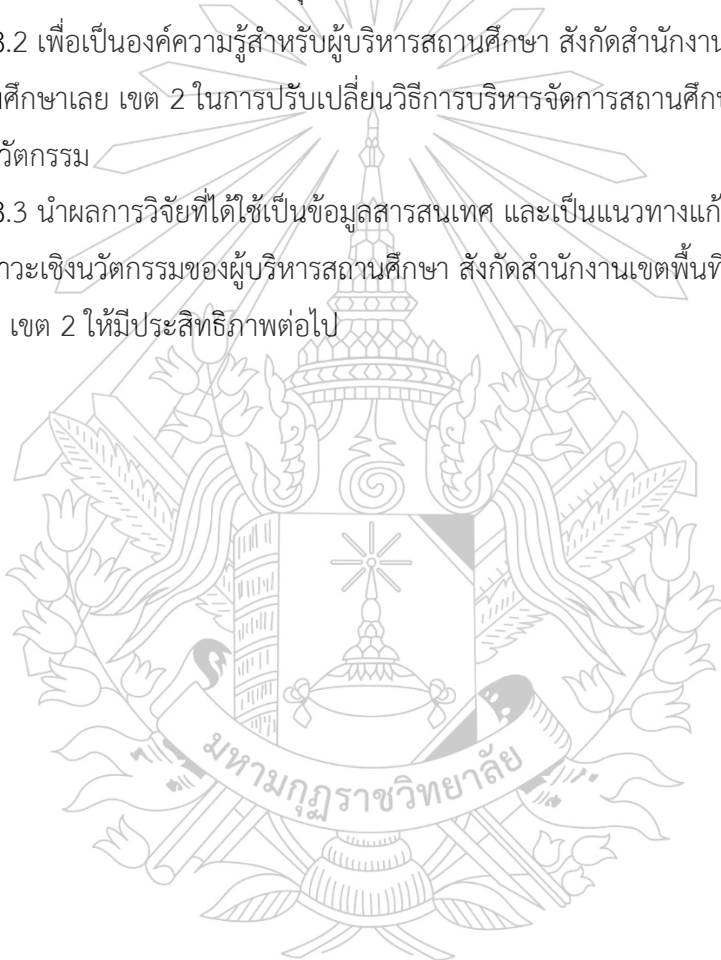
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 นำผลการศึกษาระดับภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเอง

1.8.2 เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม

1.8.3 นำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 ความหมายของผู้บริหาร

2.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.4 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.3.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

2.4.1 ความหมายของการพัฒนา

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจะดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุจุดประสงค์และประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหาร เนื่องจากสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ก้าวให้ทันกับยุคสมัย ปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

วัฒนธรรม จิวาลักษณ์ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็น เด็กเยาวชนตลอดจนประชาชน ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่พึงงามตามที่สังคมต้องการ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน เป็นคน ดี เก่งและมีความสุข

อนุชิต สุขกลี (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงาน โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

พรศิริ สังข์ทอง (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหาร ทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดีที่ หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำ

การสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษานั้นเอง”

อลงกต สุทธการ (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป

ต่อเหระะ ดอละ (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องใช้แนวคิด หลักการของกลุ่ม บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ประกอบด้วย การบริหารสถานศึกษา 4 ด้านคือ การบริหารงาน วิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อการพัฒนา ศักยภาพตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

นุสรินทร์ การิจี (2567) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา (School Administration) คือการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่การวิเคราะห์โครงสร้างสถานศึกษาไปจนถึงเป้าหมายของการศึกษาต่อผู้เรียน โดยผ่านการทำงานร่วมกันกับบุคลากรภายในสถานศึกษาที่ต้องใช้องค์ความรู้ในการแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกันเป็นการรวบรวมทักษะที่มีความแตกต่าง มุมมองที่จะก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมแต่ละคน เพื่อหลีกเลี่ยงความสับสนและความซ้ำซ้อน ซึ่งการบริหารสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่พึงประสงค์จะต้องประกอบด้วย 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของสถานศึกษาที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันจัดกิจกรรมและบริหารทรัพยากรทุกด้าน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการศึกษา อาศัยหลักการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

2.1.2 ความหมายของผู้บริหาร

Peter F. Drucker (1967) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารคือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถและผลลัพธ์ขององค์กร โดยเน้นที่ "ประสิทธิผล" (Effectiveness) มากกว่าการทำงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว

Henry Mintzberg (1973) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดง "บทบาท" (Roles) 10 ประการ ทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดการสารสนเทศ และการตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

Chester I. Barnard (1938) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่หลักคือการรักษาระบบความร่วมมือ (Cooperative System) โดยต้องสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรยอมรับอำนาจหน้าที่ (Acceptance of Authority) และมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Robert L. Katz (1955) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของผู้บริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ แต่ขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการ คือ ทักษะด้านความคิด (Conceptual), ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human) และทักษะด้านเทคนิค (Technical) ตามระดับการบริหารที่แตกต่างกัน

Henri Fayol (1949) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารคือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ 5 ประการ (POCCC) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีระเบียบและบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมงาน โดยใช้ทักษะการบริหารจัดการและบทบาทพฤติกรรมที่เหมาะสมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างระบบความร่วมมือและแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

เจริญ ไวรวัจนกุล (ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานสถานศึกษาอยู่ด้วยกัน 8 ประการ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนซึ่งหมายถึง ครู เจ้าหน้าที่ คนงาน และภารโรง เพื่อได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย
2. การปกครอง แนะนำนักเรียน และการติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียน

3. การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร แบบเรียน หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ ประกอบการสอนต่าง ๆ และกระบวนการการสอนเพื่อให้ได้มาซึ่งการสอนที่มีคุณภาพ

4. การบริหารงานต่าง ๆ เกี่ยวกับชุมชนในฐานะที่โรงเรียนเป็นผู้นำของชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนในทุก ๆ ด้าน

5. การจัดระบบบริหารโรงเรียน กำหนดอำนาจหน้าที่และแผนภูมิบริหารโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีระเบียบแบบแผนสมกับเป็นองค์กรที่ดี

6. การบริหารอาคารสถานที่และวัสดุภัณฑ์

7. การบริหารงานธุรการ ได้แก่ งานเสมียน เอกสารต่าง ๆ การเงิน และการบริการของโรงเรียน

8. การประเมินผลงาน ซึ่งจะต้องดำเนินการเป็นระยะต่อเนื่องกันไม่ขาดสาย

ดร. สุนทรายุทธ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประสานงานให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง(Profession) เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ซึ่งโดยปกติแล้ววิชาชีพชั้นสูงมัก มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ อาชีพนั้น ต้องบริการแก่สังคมโดยไม่เข้าซ้อนกับสาขาวิชา

ชุดิถายญ์ รุ่งเรือง (2552) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน คือ การทำอย่างไรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. เป็นผู้นำในการบริหาร ยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. เป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ขององค์การในการสร้างสรรค์

8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ และร่วมรับผิดชอบเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. เป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมกัน

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

1. ด้านบุคคลได้แก่บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำ ของหมู่คณะ
2. ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์รวมของการสั่งการภายในองค์กร ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด
3. ด้านการตัดสินใจได้แก่บทบาทในการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

2.1.4 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

สงบ อินทรมณี (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณบริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ยกย่องคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนหลายประการที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล (Good governance principles in the Constitution of the Kingdom of Thailand BE 2560) ทั้งนี้ต้องเกิดการรับรู้และร่วมมือ

ดำเนินการในกระบวนการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และองค์การที่เกี่ยวข้อง

สฤัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการบริหารสถานศึกษาบนความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทาย โดยการจัดการสถานศึกษาที่ดีนั้นต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลัก 3 รูปแบบ ดังนี้ 1. การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (setting direction) 2. การพัฒนาบุคลากร (developing people) 3. การทบทวนการออกแบบองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลง (redesigning the organization to meet changing demand)

พรศิริ สังข์ทอง (2562) กล่าวว่า ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของการศึกษา ผู้บริหารและ ผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษามีหน้าที่สำคัญในการนำทางและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ เช่น การสนับสนุนการ พัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียนที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เป้าหมายเหล่านี้เป็นประสิทธิภาพเพื่อให้ผลลัพธ์ทางการศึกษาเจริญก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดงานในอนาคต

อลงกต สุทธิการ (2564) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยนำความรู้และทักษะที่มีดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต่อไป

ภัทรลดา เกิดกำไร และนันทิยา น้อยจันทร์ (2566) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความสำเร็จและประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยการกำหนดรูปแบบการดำเนินงาน กระบวนการการทำงาน และ วิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบแผนและนำพาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีระบบและมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการพัฒนา นโยบายและแนวทางที่เหมาะสม การเสริมสร้างทักษะและความรู้ในทางวิชาการและการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถสร้างระบบการศึกษาที่มีมาตรฐานสูงและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีบทบาทที่สำคัญในการทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ผู้เรียนสามารถพัฒนาตัวเองและประสบความสำเร็จในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีขึ้นสำหรับผู้เรียน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การบริหารที่ดีช่วยจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ และสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมถึงการปรับตัวเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสังคม การบริหารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของผู้นำเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การโดยมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การของตน มุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังพุดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ให้เป็นที่ยอมรับทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้าง มีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม ความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กร โดยที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิดและทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิกพฤติกรรมที่ดีและนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

กัญจนวลัย นนทแก้ว แพรรี่ (2563) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสามารถ สร้างสรรค์

เปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารตนเองให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 2) การบริหารคน และ 3) การบริหารงาน

สรายุทธ สิมมาจันทร์(2563) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะและความสามารถ เป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ คอยชี้นำ จูงใจเพื่อนร่วมงาน กระตือรือร้น เป็นศูนย์กลางมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม เน้นการสร้างพฤติกรรมการทำงาน ชี้นำกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการยกย่อง จากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อ ประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ

Stodgily (1974) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป โดยที่จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ โดยใช้อิทธิพลและกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

McForland (1979) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

Dubrin (1998, อ้างถึงใน รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544) ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

เชอเมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2002) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการตลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีศิลปะและความสามารถที่หลากหลาย การสื่อสาร การจูงใจ การมีทัศนคติที่ดี มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกเพื่อนร่วมงาน สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของภาวะผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร หรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยมุ่งใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองให้ไกลกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ตามผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ไพฑูรย์ สีนารัตน์, และนักรบ หมั่นแสน (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่ง และอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ

การมีปฏิสัมพันธ์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำเช่นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์การ

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการใช้ศิลปะ แรงจูงใจ อำนาจหน้าที่บังคับบัญชา เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มงาน ดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ โดยใช้กระบวนการสื่อสารให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธมลวรรณ จันทรสวัย (2564) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เพื่อจูงใจ หรือ ชักนำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการของอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่นการสร้างแรงบันดาลใจ การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจบุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น

พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์ (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมที่คล้ายตามหรือยอมรับสามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชักนำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Stogdill (1974, อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ ะโว, 2559) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความริเริ่มและอำนาจซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับอิทธิพล (Influence) กลุ่ม (Group) และเป้าหมาย (Goal) ได้แก่ 1. เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะของกระบวนการอิทธิพล (Process of Influence) ที่ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการเหนี่ยวนำให้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นได้ไปใน

ทิศทางที่ต้องการ 2. กระบวนการอิทธิพลดังกล่าวเป็นแนวคิดหลักที่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม (Group context) โดยที่มีสมาชิกกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำ ดังนั้นจึงต้องเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหลัก 3. ผู้นำใช้อิทธิพลต่อสมาชิกไปในทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการทำให้กลุ่มบรรลุผลและในแง่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลการบรรลุเป้าหมายรวมถึงการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

เบส (Bass, 1985) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำ ต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้รับผลผลิตเกินเป้าหมายที่กำหนด เจตคติความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปในระดับสูง

กิบสัน, อีเวนซีวิช, และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

นีสัน, และควิกค์ (Nelson, & Quick, 1997) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวทางพฤติกรรมของคนในสภาพการทำงาน

Nelson & Quick (1997) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวทางพฤติกรรมของคนในสภาพการทำงาน

Kotter (1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคตจากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Stodd (2014) กล่าวว่า รูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้องจัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว รับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้ความสามารถหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงาน ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา

สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ จนบรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ธนเสฐฐ์ ภารดีรุจิรา (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหาร เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ควบคุมดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และด้วยเหตุนี้องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน องค์กรที่แสวงหาผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร จึงต้องการได้มาหรือพัฒนาบุคลากรของตนให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ภริญา สายศิริสุข (2561) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโดยริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กรที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้นสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

Winght & Noe (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

Yuki (1998) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Bass (1997) กล่าวว่า ผู้นำมาจาก 3 ทาง คือ 1) ผู้ที่มีคุณลักษณะของผู้นำโดยธรรมชาติ 2) สถานการณ์ทำให้เกิดผู้นำ 3) การเป็นผู้นำโดยการศึกษา ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำ คือ บุคลิกภาพที่เชื่อถือได้ และการทำงานโดยคิดถึงองค์การโดยรวมในทัศนะของผู้ตาม ผู้นำ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ และทุกคนในองค์การมีความสุข ผู้นำที่ได้รับการเคารพ คือ บุคคลที่แสดงตัวตนอย่างแท้จริง เช่น ความเชื่อ บุคลิกภาพ สิ่งที่อยู่ เช่น งานในหน้าที่ ธรรมชาติของมนุษยภาระงาน และสิ่งที่ทำ คือ การจูงใจ การให้คำชี้แนะเป็นต้น คนทั่วไปต้องการผู้นำที่เคารพได้ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน การที่จะได้รับการยอมรับ บุคคลจะต้องมีคุณธรรม สามารถสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ขององค์การได้ชัดเจน

Razik & Swanson (2001) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเหมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง Daft (2005) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง พลังผลักดันหลักที่กำหนดทิศทางและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ผ่านกระบวนการใช้อิทธิพลและการจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกุญแจสำคัญในการตัดสินใจลดความล้มเหลวหรือความก้าวหน้าขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3.1 ความหมายของนวัตกรรม

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีได้ทรงอธิบายในการแสดงปาฐกถา เรื่อง "เทคโนโลยีนวัตกรรมกับการพัฒนาประเทศ" ในการประชุมประจำปีของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช) เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2542 โดยมีใจความตอนหนึ่งว่า "...คนเรานั้นจะต้องมีนวัตกรรม คือต้องมี innovation หรือต้องรู้จักสร้างสรรค์ หรือต้องมีความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า ปรับตัว ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ว่าก็ต้องสามารถปรับโลกให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นอยู่ ความพอใจ ความสุขสบายของตัวเองเหมือนกันต้องแก้ปัญหาด้วยความคิดพอทางหนึ่งตันก็ต้องหาทางใหม่ ไม่ถ่มมือถ่มเท้า ยิ่งในภาวะวิกฤต ยิ่งต้องการนวัตกรรม ซึ่งไม่เฉพาะแต่นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเท่านั้น หากแต่ เป็นนวัตกรรมของระบบ โดยรวม ตั้งแต่สังคม เศรษฐกิจและวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรม..." สำหรับความหมายของคำว่านวัตกรรมนั้น ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2552 ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม ไว้ดังนี้ นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม และหมายความรวมถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์โดยตอบสนองความต้องการของตลาด มีการปรับปรุงเทคโนโลยี การออกแบบผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2552, หน้า 2)

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม หมายถึง ความคิด กระบวนการ หรือการ กระทำใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นหรือดัดแปลงจากที่เคยมีมาก่อนแล้ว โดยสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์กรแต่ละองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

วรวิมล ศิริอ่อน (2565) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม หมายถึง ความคิดและกระบวนการใหม่ ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อนำไปปฏิบัติจริงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธมนวรรณ จันทร์สวຍ (2564) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิด แนวทางการดำเนินงาน หรือวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ หรือนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาพัฒนา เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด วิธีการ กระบวนการ เทคโนโลยี หรือระบบการบริหารใหม่ๆ ที่เกิดจากการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน หรือวิธีการทำงานที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

2.3.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

คำว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรีและคณะ (2563) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อน บุคลากรให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมที่เอื้อต่อ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ มีคุณภาพต่อไป

Weiss and Legrand (2011 อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือ โอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำ หรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถ ตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น

ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการ ขับเคลื่อนให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับ องค์กร และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำ แสดงออกทั้งทางด้านบุคลิกภาพ และสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนทั้งที่ เป็นวิธีการและการกระทำ สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถ ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการ แก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยน มุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการ ขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ พัฒนาสถานศึกษานำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนา การศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

แพรวพรรณ เปรมลาก (2565) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม หรือกระบวนการของผู้นำ ที่ใช้ความรู้ ความสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมใน สถานศึกษา พร้อมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือคิดค้นวิธีการ แนวทางการ ดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าให้แก่สถานศึกษา

วรุณศิริ อ่อน (2565) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สะท้อนพฤติกรรมของผู้บริหารแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความคิดและความรู้ใหม่ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

อภิชาติ มุงธิสาร (2566) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ล้นซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้น สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

นุสรินทร์ การิณี (2567) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือบุคคลที่มีพฤติกรรมที่จะคิดค้นและพัฒนาสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมให้มีความทันสมัย สามารถแก้ปัญหาหลัก (Pain Point) ต่อบริบทพื้นที่ ซึ่งจะต้องใช้องค์ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจภายในทีมในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการศึกษา ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษานวัตกรรมพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบโจทย์บริบทได้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ตามบริบทของชาติต่อ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์และเทคนิคการบริหารจัดการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและริเริ่มสิ่งใหม่อย่างอิสระ รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นของสังคม ทำให้การทำงานในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการเพื่อนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการทำงานใหม่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผู้นำและผู้ตาม สู่การพัฒนาองค์กรในการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

บริพัทธ์ สารผล (2565) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดค้น สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเพื่อสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น และสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

อภิชาติ มุณีสาร (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงาน กับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญโดยทำให้ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร เป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการในเชิงกลยุทธ์ และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง บทบาทและคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์และเทคนิคการบริหารจัดการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค นวัตกรรมในองค์กร เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายร่วม และการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และการยกระดับองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรมและความเป็นเลิศ

2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอ นำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการ วิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ธมนวรรณ จันทรสว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) ด้านการเปิดใจ 2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ 3) ด้าน การกล้าเสี่ยงกล้าลอง 4) ด้านการวิจัยและพัฒนา

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม 5) การบริหารความเสี่ยง

แพรวพรรณ เปรมลาก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพเชิง นวัตกรรม 2) ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม 3) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 4) ด้านความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม 5) ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

วรุณศิริ อ่อน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

อภิชาติ มุงธิสาร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม 5) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม 5) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม

นุสรินทร์ การิณี (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

Wooi (2013, อ้างถึงใน คณิน คำแพง, 2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) 2) การมีศรัทธาบาบมี (Infential) 3) การสร้างเครือข่าย (Networking) 4) การมีแบบจำลองความเสี่ยง (Risk taking Models) 5) การมีจินตนาการนวัตกรรม (Innovativemind) และ 6) การมีกลยุทธ์ (Strategy)

2.3.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ร.ก.	องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	แหล่งข้อมูล										ความถี่	ร้อยละความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
		wooi (2013)	จิตินันท์ นันทะศรีและคณะ (2563)	ธมนวรรณ จันท์สวอย (2564)	ศิริพร พงษ์เนตร (2564)	บริพัฒน์ สารผล (2565)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565)	อภิชาติ มงธิสาร(2566)	อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566)	นุสรินทร์ การิจิ (2567)			
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8	80	/
2	การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	/						/				2	10	
3	การมีรูปแบบการเรียนรู้			/								1	10	
4	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9	90	/
5	การผู้นำการเปลี่ยนแปลง					/	/	/			/	3	30	
6	การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	/	/		/	/	/		/			5	50	/
7	การมีความคิดสร้างสรรค์	/	/	/	/	/	/	/	/		/	8	80	/
8	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	/	/	/	/	/			/	/	/	8	80	/
9	การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	/				/			/	/		4	40	
10	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			/							/	2	20	

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยนักการศึกษาและองค์กรการศึกษาทั้งหมด 10 คน พบว่าลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยสรุปจากแนวคิดของ จิตินันท์ นันทะศรีและคณะ (2563), ธมนวรรณ จันท์สวอย (2564), ศิริพร พงษ์เนตร (2564), บริพัฒน์ สารผล (2565), แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565), วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565), อภิชาติ มงธิสาร(2566), อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566), นุสรินทร์ การิจิ (2567), woori (2013) โดยสรุปจากแนวคิดมีค่าความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ 5 คน นำมาเป็นกรอบแนวคิด โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (3) การมีความคิดสร้างสรรค์ (4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

จิตินันท์ นันทะศรีและคณะ (2563) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง
นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ
ในการกระตุน้น้ำมัน จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่
ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนด
ทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น
ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมาย
ผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพใน
อนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่
มีความเป็นเลิศในอนาคต

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ
วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้องค์กร
เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ
สถานศึกษา

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้
บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์
ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด
สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์การ
เปลี่ยนแปลง หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการ
เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์
ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีกระบวนการสร้าง วิสัยทัศน์ การเผยแพร่
วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจหรือสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของ
ตนเอง เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็น คุณค่าของตนเอง
และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่าง

เป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย

บริพัตน์ สารผล (2565) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้อง กับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร มีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และ มีการนำเอา นวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถมองเห็นภาพอนาคตองค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา บริบทวัฒนธรรมขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และเผยแพร่วิสัยทัศน์มีแนวทางทิศทางที่ต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

วรวิมล ศิริอ่อน (2565) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีเป้าหมายในการสร้างกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะแสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่ครู เพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

อภิชาติ มงธิสาร(2566) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม กระตุ้นใ้มน้าว จูงใจบุคลากร วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้ง มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่าง

ชัดเจนยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์การกระทำและการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

นุสรินทร์ การิณี (2567) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง แนวความคิดของผู้บริหารที่มีกลไกลบริหารงานตามบริบทและมีเป้าหมายที่แน่ชัดในการปรับปรุง พัฒนาวัดกรรมการศึกษาภายใต้บริบทสภาพองค์กรที่เป็นอยู่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยจะต้องนำแผนปฏิบัติจากเบื้องบนสู่กระบวนการปฏิบัติมีการวางแผนกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกภาคส่วนและสร้างความเข้าใจให้เป็นแนวทางเดียวกันตลอดจนมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ตรวจสอบ ปรับปรุง เพื่อให้วิสัยทัศน์แสดงออกในรูปผลสำเร็จให้ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์บริบทและกำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจนเกิดนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรีและคณะ (2563) ได้ให้ความหมาย ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วโดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะ ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานประสานประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการ บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันสร้างความ มั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้

บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ให้ความหมาย ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย กำหนดบทบาทสมาชิก และมีส่วนร่วมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

วรุฒิ ศิริอ่อน (2565) ได้ให้ความหมาย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีเป้าหมายในการสร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมายโดยเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่ครู ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

อภิชาติ มุธุสีสาร (2566) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึงการแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด การเคารพให้เกียรติกันการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีมโดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการสร้างความไว้วางใจ มีการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์มีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม มีบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และมีการสื่อสารที่ดี

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการใช้นวัตกรรมการบริหารการศึกษา สามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ครูและบุคลากร โดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น ส่งเสริมให้บุคลากรรู้หน้าที่ของสมาชิกในทีม การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

นุสรินทร์ การิจิ (2567) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้แนวความคิด หลักการได้อย่างอิสระซึ่งจะเป็นพื้นฐานของการคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งบางครั้งในการทำงานเป็นทีมอาจจะเกิดข้อเรียนรู้ที่ล้มเหลวร่วมกันถือว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยส่งเสริมความคิด ประสพการณ์ที่แปลกใหม่นำไปสู่การปรับปรุงและนวัตกรรมการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความร่วมมือ

ของบุคลากรผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรีและคณะ (2563) ได้ให้ความหมาย องค์ประกอบด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง คัดเลือก คัดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทายกล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันขาดเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูล เรียงร้อยและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาที่จำกัด สามารถคิดหาข้อมูล เรียงร้อยที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท หลากมุมมอง และหลายทิศทางคำตอบหลายประเภท หลากมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ให้ความหมาย การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญ ที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่มคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ที่เป็นประโยชน์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง

เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

วรวิมล ศิริอ่อน (2565) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วน ร่วมในการคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ๆ มุ่งส่งเสริมให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

อภิชาติ มุงธินสาร (2566) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่าง คล่องแคล่ว คิดอย่างแบบคายละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาพัฒนาต่อยอด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด ซึ่งผู้บริหารสามารถนำแนวคิดวิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุนวิจัยสิ่งประดิษฐ์ และ เปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นอย่างอิสระ การมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นในการคิด มีความคิดริเริ่มความคล่องแคล่วในการคิด ความละเอียดลออในการคิด และมีรูปแบบการคิด ที่หลากหลาย

นุสรินทร์ การิจิ (2567) ได้ให้ความหมาย การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างพฤติกรรมทางความคิดริเริ่มและคิดสร้างสรรค์เชิงบวกที่มีแรงจูงใจจะขับเคลื่อนองค์กร โดยใช้กระบวนการคิดเชิงระบบ การคิดละเอียดลออ การคิดกว้างมาผนวกเข้าด้วยกันเพื่อที่จะให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาไปสู่นวัตกรรมจัดการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์สร้างแนวคิดหรือรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการระดมสมองและริเริ่มสิ่งใหม่ โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา

4. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรีและคณะ (2563) ได้ให้ความหมาย องค์กรประกอบการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและ

สะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุน ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดมี 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ สามารถประยุกต์ความรู้ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัด เป็นไปได้ในทุกสถานการณ์

4.2 การเป็นนักจัดการองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้ความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสม เช่น ความสามารถในการกำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ธมนวรรณ จันท์สวຍ (2564) ได้ให้ความหมาย ด้านการเปิดใจ หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นใหม่และแนวคิดใหม่ เปิดโอกาสให้ครู แสดงออกทางความคิด ส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ดึงความสามารถ ประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล และมอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพ นำประสบการณ์การเรียนรู้ ของตนเองมาสร้างองค์ความรู้ให้ครู ความสามารถในการแสวงหาข้อมูล ความรู้ใหม่ และนำความรู้มา พัฒนาต่อยอดแนวคิด วิธีการรูปแบบเดิมให้มีคุณค่ามากขึ้น แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การได้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ให้ความหมาย สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองเป็นการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ไม่ยึด ตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ทั้งยังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้ให้ความหมาย การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้

เป็นองค์กร ที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรมสนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

อภิชาติ มุงธิสาร (2566) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดบรรยากาศสถานที่ให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและมีการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นุสรินทร์ การิจิ (2567) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกภายในองค์กรให้สมาชิกมีความผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศองค์กรให้เกิดการปรับปรุง ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์บริบทเชิงพื้นที่ที่ผู้บริหารต้องปรับโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม โดยการพัฒนาสมาชิกให้มีความสำคัญกับทุกฝ่ายในการสนับสนุนการทำงานที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดเวลา สร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวกและสามารถพัฒนาทักษะให้เกิดองค์ความรู้อย่างหลากหลายในการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความร่วมมือและเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ธมนวรรณ จันทรสวอย (2564) ได้ให้ความหมาย ด้านการกล้าเสี่ยงกล้าลอง หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารศึกษา วิเคราะห์ พิจารณาไตร่ตรอง และจัดลำดับ ปัจจัยความเสี่ยง ผลกระทบ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจสร้างนวัตกรรม ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง ควบคุม และ ติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด นำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป

บริษัท สรรพ (2565) ได้ให้ความหมาย การบริหารความเสี่ยงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ให้ความหมาย ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซับซ้อนสามารถแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือ กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน มีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำของตน พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์ และลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ให้ความหมาย การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหายจากการนำนวัตกรรมมาใช้ โดยสามารถวางแผน ควบคุม ติดตาม และประเมินผลได้อย่างเหมาะสม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

2.4.1 ความหมายแนวทางการพัฒนา

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ซึ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการปรับตัวในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้อธิบายไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

เกศินี จุฑาวิจิตร (2542) แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล สถาบันไปจนถึง

ระดับสังคม จากลักษณะที่สังคมเคยเป็นอยู่ให้ก้าวไปสู่การเป็นสังคมตามแบบอย่างที่เราควรจะเป็นหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

นิพนธ์ ชัยวรมกุล (2555) แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในการทำให้สิ่งเดิมเปลี่ยนไปโดยเกิดสิ่งใหม่ขึ้นมาทดแทน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563, หน้า 17 - 18) ได้ระบุว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 ได้กำหนดผลลัพธ์สุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ว่า เป็นผู้ที่มีคุณภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐ และบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) เป็นนวัตกรรม ที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่า และประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result - oriented Innovator) ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator) ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐมีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีมีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชนในการบรรลุผลลัพธ์สุดท้ายข้างต้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนารอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

2. ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็น

ประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนและการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหาร จัดการภาครัฐที่บุคลากรภาครัฐจะต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริการจัดการ ภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างการ นวัตกรรมและการเปลี่ยนในภาครัฐได้ (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะ ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อม ตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ (3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็น ทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทของงานที่มี ความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

3. ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ใน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลัก สากล อย่างเหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึง ของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

ปานใจ ชำรพัฒนวงศ์และศิริพร ศักดิ์บุญรัตน์ (2564) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองทั้ง ทักษะและความรู้ (ReSkill, UpSkill) เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา การศึกษาใน อนาคตจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกันและตามความต้องการของ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของมนุษยชาติ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารทุกอย่างไม่ได้ จำกัดอยู่เพียงรอบตัวเราอีกต่อไป การหาความรู้สามารถทำผ่านโลกดิจิทัล สามารถก้าวข้ามพรมแดน ไปได้ทุกมุมโลก เพราะฉะนั้น รูปแบบการศึกษาที่เราใช้อยู่ในปัจจุบันก็ต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะ รองรับทั้งผู้เรียนและผู้สอนในยุคใหม่ต้องเตรียมคนออกไปเพื่อใช้ความรู้และพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคตภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่มี คุณภาพ (Character Qualities) เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับบริบทของโลก สามารถจัดการ กับความท้าทายในชีวิต และสามารถรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าโดยมีการพัฒนาไปทีละด้านพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหารครู และบุคลากรในสถานศึกษาตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาตามนโยบายและยกระดับผลการพัฒนาไปทั้งระบบ เช่น การพัฒนา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงหากผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองก็จะทำให้สถานศึกษาหยุดนิ่งอยู่กับที่ไม่มีการเดินหน้าพัฒนาการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หากผู้บริหารไม่สร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะทำให้การดำเนินงานหรือการพัฒนาเป็นไปได้ยากการพัฒนา ด้านการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงทั้งนี้ไม่ใช่มีแค่ความเสี่ยงเรื่องเงิน แต่รวมถึงความเสี่ยงเรื่องอาคารสถานศึกษา ด้านนักเรียน การพัฒนา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การพัฒนาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ดังนั้น การพัฒนาในแต่ละด้านมีความสำคัญที่ผู้บริหารและสถานศึกษา ต้องมีส่วนร่วมในทุกฝ่ายงาน

กนกวรรณ จันทรมิยะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะเกิดภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจากการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานผ่านรูปแบบที่ทันสมัย เช่น ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและเปิดใจกว้าง ด้านการคิดสร้างสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนา มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายในการคิดสร้างสรรค์ให้ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนด้วยการสร้างแรงจูงใจให้แสดง ศักยภาพของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนคิดและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ตลอดจนการจัดกิจกรรม การจัดฝึกอบรมและการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง

เบญจมาศ ขวาทไทย (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดีสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้พบเห็น ที่สำคัญคือควรมีทักษะการปฏิบัติงานทั้งองค์ความรู้ที่ทันสมัย มีเทคนิควิธีการ กระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และควรสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าโดยมีการพัฒนาไปทีละด้านพัฒนา ร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาตามนโยบายและยกระดับผลการพัฒนาไปทั้งระบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องพัฒนาควบคู่กันระหว่างการพัฒนาตนเอง โดยตระหนักถึงการรับรู้ในตนเอง และการมีวินัยในตนเอง รวมทั้งการพัฒนาจากการศึกษา ประสบการณ์ การได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Jerris Linda A. (1998) การพัฒนาผู้บริหาร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหารต่างๆ ให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์ เพิ่มเทคนิคความสามารถและทักษะการบริหารให้กับผู้บริหาร และเป็นการพัฒนาอาชีพให้กับผู้บริหาร

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) เป็นการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางสำคัญไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการบริหารการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ เสริมสร้างความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบ Active Learning การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) การจัดการทรัพยากรและงบประมาณ พัฒนาความสามารถในการบริหารงบประมาณ การจัดหา และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะเฉพาะของผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะในการบริหารงานบุคคล เช่น การส่งเสริมขวัญกำลังใจ และการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในวิชาชีพ ปลุกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูและผู้บริหารที่ดี โดยเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต และการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วม

4. การพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา และการบริหารเทคโนโลยีการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพิเศษที่จัดโดย สพฐ. หรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการศึกษาในหลักสูตรผู้บริหารเฉพาะทาง

5. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงและการปฏิบัติงานในพื้นที่ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาตามบริบทของแต่ละพื้นที่ เช่น การพัฒนาผู้บริหารในเขตพื้นที่ห่างไกลหรือเขตพื้นที่เฉพาะการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยเน้นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการจัดการในสถานการณ์วิกฤต

6. การสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาาร่วมกัน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของผู้นำอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและยกระดับสมรรถนะของผู้บริหารให้มีความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ และกรอบความคิดที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่สร้างนวัตกรรม ขับเคลื่อนองค์กรสู่การเรียนรู้และความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อมูลพื้นฐาน สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจ หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมี อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขต พื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- (8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (10) กลุ่มกฎหมายและคดี

5. ตามข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566 ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล และ กลุ่มกฎหมายและคดี ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสม กับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560

ภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ของทั้ง 10 กลุ่ม/หน่วย ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรากฏรายละเอียดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการแนบท้ายนี้ จำนวน 3 ฉบับ

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กลุ่มนโยบายและแผน
6. กลุ่มนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
8. กลุ่มกฎหมายและคดี
9. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 256 หมู่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย (บริเวณโรงเรียนบ้านโนนสว่าง) บนเนื้อที่ 5 ไร่ 2 งาน เป็นราชพัสดุ ลักษณะอาคาร เป็นอาคารแบบ สปช. 2/28 (ปรับปรุง 4 ชั้น) โทรศัพท์ F : 042-810905-6 โทรสาร : 042-810904 / Website : www.loei2.go.th / E-mail : loei2@loei2.go.th

2. ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ครอบคลุมจำนวน 6 อำเภอ จำนวน 152 โรงเรียน

1. วังสะพุง 53 แห่ง
2. ภูกระดึง 23 แห่ง
3. หนองหิน 15 แห่ง
4. ภูหลวง 17 แห่ง
5. ผาขาว 28 แห่ง
6. เราวีณ 16 แห่ง

3. ข้อมูลทั่วไปจำนวนบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ดังนี้

- 3.1 บุคลากรในเขตพื้นที่ จำนวน 77 คน
- 3.2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,314 คน

ทิศทางการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ ผู้เรียนมีความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้Qมีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบทให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ (Strategy)

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเป้าหมาย มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบและรองรับวิถีชีวิตใหม่ วิถีชีวิตถัดไป รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ ที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนเต็มตาม ศักยภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการ เปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้ มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

จุดเน้นพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีงบประมาณ 2568

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย
2. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้ และต่อยอดองค์ความรู้
3. จัดการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ
4. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา
5. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

อภิชาติ มุงธิสาร (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า 1.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2.ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่ แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คุณภาพประจำตำบลจำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสมการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy}=0.806$) 4.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม (X_4) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) และมีซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทั้ง 3 ด้านนี้สามารถ ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ร้อยละ 66.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ + .16343 5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรม ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านนวัตกรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผู้บริหารมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงาน มีการนำนวัตกรรมมาใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้นใฝ่เรียนรู้ จูงใจบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์

อริสุทธิ ผลอนันต์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดเล็กและขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านการบริหารความเสี่ยง ไม่แตกต่างกัน

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความ

เข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน การสร้าง และนำนวัตกรรม

ปิยโชติ รอดหลง (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การพัฒนาทักษะ 4) การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม 5) การจัดการทีมนวัตกรรม 6) การสร้างทีม และ 7) การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 2) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน 4) ความคาดหวังที่สูง 5) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ผู้ปกครอง 6) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ และ 7) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาทมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

วรุณศิริ รืออ่อน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ควรมีการจัดอบรมประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆในการบริหารงานโรงเรียนได้ และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำนวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน และสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21

ธมนวรรณ จันทร์สวอย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษพบว่า 1.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 2) ด้านการเปิดใจ (Openness) 3) ด้านการ มุ่งมั่นตั้งใจ (Wingness) 4) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) 2.ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม อายุ และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาเทคโนโลยี สื่อ วัสดุอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัยให้สามารถใช้งานได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ มีระบบการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมพัฒนา ผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นในรูปแบบของคณะทำงานและทีมงาน (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอเปลี่ยนแนวคิดตนเองให้มาเป็น coaching เป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ๆ (4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจนบรรลุตามเป้าหมาย (5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน รวมถึงการแสดงความมั่นใจต่อผู้อื่น มีมารยาทและมีความอ่อนน้อมถ่อมตนในการทำงานร่วมกัน

พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดที่กว้างไกล คิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดรอบคอบ และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารตามบริบทของสถานศึกษาวิทยาลัยพะเยา

ฮะฟี ชุดดีน เจมู (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษา จังหวัด ปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงร่วมกันอย่างชัดเจนและนำวิสัยทัศน์สู่แผนกลยุทธ์ไปใช้ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศของ องค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เข้าใจ ส่งเสริมและสนับสนุน เป็นกันเองและมีการ สนับสนุนทุนวิจัย 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหาร เปิดโอกาสทุกคนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และ ส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสอนและทำงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นข้อมูลวิจัย 5) ด้านการ ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนการทำงาน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ สร้างแรงจูงใจ

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในปานกลาง และแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารควรนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ 3) ควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตาม ระเบียบแบบแผน 5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร 6) ควรศึกษา ข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบ ความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำมาปรับใช้

สรกิจ สุวรรณแกม (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า อยู่ ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวก และแนวทางการพัฒนา ด้านทักษะต้องมียุทธศาสตร์นำการเปลี่ยนแปลง

องค์กร ด้านบุคลิกภาพต้องมีศิลป์ในการทำงานกับคนทุกระดับ ด้านสังคม ต้องเป็นนักประสานงาน กับภาควิชาพัฒนา และด้านบทบาทหน้าที่ต้องเอื้ออำนวยให้ผู้ร่วมงานเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ดี คอยให้ กำลังใจผู้ร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Zenger & Folkman (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิง นวัตกรรม และพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึงนวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) ต้องมุ่งเน้นการบริการที่ตัว ผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ต้องได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่าย นั่นคือ ผู้รับบริการไว้วางใจผู้ ให้บริการและผู้ให้บริการไว้วางใจผู้รับบริการ 4) แสดงให้เห็นถึงการปราศจากความกลัวต่อ ผู้บังคับบัญชาที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อบริหารองค์กรและผู้รับบริการ 5) ศรัทธาในวัฒนธรรมและ ก่อให้เกิดการสร้างและขยายเครือข่าย 6) การโน้มน้าวใจ 7) การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา 8) เน้นความรวดเร็ว 9) ปราศจากอคติในการสื่อสาร และ 10) สร้างแรงบันดาลใจและ กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

Alsolami; Cheng & Twath (2016) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไปกล่าวคือ ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะ เป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถ พิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Goetchius (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: จะเป็นผู้นำเชิง นวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำ เชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลุกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidilan (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุง คุณภาพ การศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึง ผู้บริหาร เองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้าง การจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

จากการการศึกษางานเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์และเทคนิคการบริหารจัดการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและริเริ่มสิ่งใหม่ อย่างอิสระรวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งวัดได้จากความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

(1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์บริบทและกำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจนเกิดนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน

(3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์สร้างแนวคิดหรือรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการระดมสมองและริเริ่มสิ่งใหม่ โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา ประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา

(4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความร่วมมือและเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และสร้างสรรค์นวัตกรรม

(5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหายจากการนำนวัตกรรมมาใช้ โดยสามารถวางแผน ควบคุม ติดตาม และประเมินผลได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยจะทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อไป



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยมีระเบียบวิธีการศึกษาการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และมีความน่าเชื่อถือ สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในลักษณะเชิงสำรวจและขยายความผลการวิจัยเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดเชิงระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 152 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 127 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,187 คน รวม 1,314 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified

Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	66	489	555	15	110	125
2	ขนาดกลาง	52	576	628	12	130	142
3	ขนาดใหญ่	9	122	131	2	28	30
รวมทั้งหมด		127	1,187	1,314	29	268	297

ที่มา: ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2568)

3.1.2 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารหรือด้านนวัตกรรม ซึ่งสุ่มแบบเจาะจงจำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

3.1.2.1 เป็นผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษามีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษามีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2.2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษามีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

3.1.2.3 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสร้างนวัตกรรมและการบริหาร มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วัย การศึกษาและขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม | จำนวน 6 ข้อ |
| 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) มีเกณฑ์ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย ประสพการณ์ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.3.1.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่จะใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นสภาพทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. เพศ
 - 1) ชาย
 - 2) หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 - 1) ปริญญาตรี
 - 2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
3. ขนาดโรงเรียน
 - 1) ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)
 - 2) ขนาดกลาง (121 - 600 คน)
 - 3) ขนาดใหญ่ (601- 1500 คน)

3.3.1.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ กำหนดขอบเขต เนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยพิจารณาความตรงของเนื้อหา (Content validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- +1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

6. นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ข้อคำถามตามเกณฑ์ จำนวน 26 ข้อ จากทั้งหมด 26 ข้อและปรับปรุงบางข้อเพื่อให้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 30 คน เนื่องจากประชากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีบริบทใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม

ตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .970

ตารางที่ 3.2 ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามของ
แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	0.723 - 0.869	0.935
2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	0.591 - 0.810	0.884
3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.582 - 0.833	0.898
4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	0.558 - 0.828	0.865
5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	0.897 - 0.934	0.907
รวม	0.558 - 0.934	0.970

8. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหา

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการศึกษา

3. เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติ ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.4.2 แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันนัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และในรูปแบบออนไลน์

2) ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน 60 นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3) สรุปผลการศึกษาจากข้อมูลสัมภาษณ์และนำเสนอแนวทางข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. 2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติอ้างอิงการทดสอบค่า t-test (Independence t-test) และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way Analysis of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.2 แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับการตอบคำถามแบบปลายเปิด (Open-End) ในการสัมภาษณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยผู้วิจัยได้ วิเคราะห์และตีความ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ จากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตลอดจนการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเชื่อมโยงและสรุปประเด็นสำคัญ ใช้วิธีการเขียนเรียบเรียงเชิงบรรยาย (Descriptive Narrative) โดยสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงที่ครอบคลุมมิติต่างๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาเพื่อให้ได้แนวทางที่มีความน่าเชื่อถือและนำไปใช้พัฒนาได้จริง

3) สรุปแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และนำเสนอแนะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบตารางและผังมโนทัศน์ (Mind mapping)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)
- 3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4) ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศและวุฒิการศึกษา ใช้ t-test แบบ Independent sample เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม

2) เปรียบเทียบความแตกต่างของขนาดโรงเรียน ใช้ F-test การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่จำแนกตามเพศ
วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (MEAN)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

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

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

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

p แทน มินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Probability Value)

* แทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ วุฒิ การศึกษา และขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศและ วุฒิการศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

1.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

2. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหา ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ ขนาดโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	71	23.90
2. หญิง	226	76.10
รวม	297	100.00
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	198	66.70
2. สูงกว่าปริญญาตรี	99	33.30
รวม	297	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก (1-120 คน)	125	42.10
2. ขนาดกลาง (121-600 คน)	142	47.80
3. ขนาดใหญ่ (601-1500 คน)	30	10.10
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.90 และเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ระหว่าง สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 และโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 และขนาดใหญ่ มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

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

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

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.81	0.48	มาก	3
2	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	3.87	0.65	มาก	2
3	การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.96	0.52	มาก	1
4	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	3.67	0.64	มาก	4
5	การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	3.62	0.53	มาก	5
	รวม	3.79	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.52) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.65) ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.48) ด้านที่ 4 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.64) และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหา
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน การมีวิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและ สภาวะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตขอ สถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม	4.08	0.40	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมาย การจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงใน ยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน	3.86	0.75	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจและ ยอมรับในทิศทางเดียวกัน	3.73	0.81	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและ บรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานแบบใหม่	3.91	0.44	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็น ระบบ	3.52	0.62	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการ พัฒนางาน	3.81	0.78	มาก	4
รวม		3.81	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่
ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.48) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและสภาวะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตขอ

สถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.40) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่ ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.44) ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.75) ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.78) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.45$, S.D.=0.62)

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

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	3.96	0.79	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนวัตกรรม	3.88	0.69	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน	3.99	0.79	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ๆ	3.70	0.68	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา	3.86	0.81	มาก	4

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
รวม		3.87	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม แนวคิดของภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.79) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.79) ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.69) และข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.81) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.68)

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

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.91	0.76	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่	4.24	0.44	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร	4.05	0.70	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร	3.88	0.75	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	3.72	0.59	มาก	5
รวม		3.96	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.52) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.44) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนาวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.70) และข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้าง

รูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.75) ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.75) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.72$, S.D.=0.59)

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

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	3.80	0.78	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร	3.70	0.75	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.74	0.81	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ	3.52	0.67	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.80	มาก	3
รวม		3.67	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.64) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.81) ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.80) และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.75) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.52$, S.D.=0.67)



ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายชื่อและรายด้าน การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.73	0.72	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.70	0.72	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา	3.61	0.70	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	3.56	0.59	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการความเสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการบริหารนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ	3.51	0.58	มาก	5
รวม		3.62	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.52) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.71) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ใน

สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.72) ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=0.70) และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.56$, S.D.=0.59) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการความเสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการบริหารนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.51$, S.D.=0.58)

4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	เพศ				t	p
		ชาย(n=71)		หญิง(n=226)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.69	0.47	3.85	0.48	2.431*	0.016
2	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	3.79	0.67	3.90	0.65	1.279	0.202
3	การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.85	0.50	3.99	0.53	2.041*	0.042
4	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	3.49	0.60	3.73	0.65	2.745**	0.006
5	การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	3.45	0.49	3.67	0.53	3.124**	0.002
	รวม	3.65	0.50	3.83	0.52	2.476*	0.014

** p < 0.01, * p < 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่ 4 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านที่ 5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ด้านที่ 1 การมี

วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ รายด้าน และรายข้อ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	เพศ				t	P
		ชาย(n=71)		หญิง(n=226)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและสถานะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม	4.07	0.46	4.80	0.38	0.169	0.866
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน	3.75	0.75	3.89	0.74	1.410	0.160
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับในทิศทางเดียวกัน	3.52	0.75	3.80	0.82	2.550*	0.011
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่	3.90	0.45	3.91	0.43	0.950	0.925

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	เพศ				t	P
		ชาย(n=71)		หญิง(n=226)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	3.34	0.58	3.57	0.62	2.786**	0.006
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนางาน	3.61	0.73	3.88	0.79	2.611**	0.010
รวม		3.69	0.47	3.85	0.48	2.431*	0.016

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนางาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและสถานะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ รายด้าน
และรายชื่อ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม	เพศ				t	P
		ชาย(n=71)		หญิง(n=226)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	3.77	0.80	4.02	0.77	2.308	0.22
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนวัตกรรม	3.86	0.70	3.88	0.69	0.226	0.82
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน	3.90	0.81	4.02	.77	1.120	0.26
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ๆ	3.70	0.74	3.70	.66	0.55	0.96
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา	3.72	0.81	3.90	0.80	1.687	0.93
รวม		3.79	0.67	3.90	0.65	1.279	0.202

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ รายด้าน และรายข้อ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อที่	การมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.66	0.72	3.99	0.75	3.246**	0.001
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่	4.20	0.40	4.25	0.45	0.982	0.328
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร	4.04	0.66	4.06	0.71	1.600	0.873
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร	3.69	0.73	3.94	0.75	2.442*	0.015

ข้อที่	การมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการ พัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อ ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	3.66	0.61	3.73	0.58	0.907	0.365
รวม		3.85	0.50	3.99	0.53	2.041*	0.042

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงาน นวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ รายด้าน
และรายชื่อ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ข้อที่	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	เพศ				t	P
		ชาย(n=71)		หญิง(n=226)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	3.59	0.73	3.86	0.79	2.568*	0.011
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร	3.59	0.73	3.74	0.75	1.450	0.148
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.52	0.75	3.81	0.81	2.699**	0.007
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ	3.35	0.64	3.57	0.69	2.339*	0.020
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.51	0.73	3.80	0.81	2.676**	0.008
รวม		3.49	0.60	3.73	0.65	2.745**	0.006

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม จำแนกตามเพศ โดยรวม

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ รายด้าน และรายข้อ การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	เพศ				t	P
		ชาย(n=71)		หญิง(n=226)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.54	0.65	3.80	0.73	2.708**	0.007
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.55	0.67	3.74	0.73	1.983*	0.048
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความ	3.44	0.67	3.66	0.71	2.341*	0.020

ข้อที่	การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	เพศ				t	P
		ชาย(n=71)		หญิง(n=226)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	เสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	3.41	0.60	3.61	0.58	2.541*	0.012
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการความเสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการบริหารนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ	3.34	0.56	3.56	0.58	2.804**	0.005
รวม		3.45	0.49	3.67	0.53	3.124**	0.002

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการความเสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการบริหารนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 ส่วน ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

4.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี (n=198)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.75	0.49	3.94	0.45	3.240**	0.001
2	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	3.78	0.66	4.06	0.59	3.676**	0.000
3	การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.88	0.50	4.12	0.52	4.001**	0.000
4	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	3.59	0.63	3.86	0.64	3.561**	0.001
5	การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	3.55	0.52	3.75	0.50	3.223**	0.001
รวม		3.71	0.52	3.94	0.50	3.805**	0.000

* $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา
รายด้านและรายข้อ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		(n=198)		(n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและสภาวะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม	4.05	0.41	4.14	0.38	1.961	0.051
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน	3.81	0.74	3.95	0.76	1.543	0.124
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับในทิศทางเดียวกัน	3.61	0.78	3.98	0.83	3.762**	0.000
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่	3.88	0.49	3.95	0.331	1.370	0.172
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	3.47	0.64	3.61	0.59	1.790	0.74

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		(n=198)		(n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนางาน	3.71	0.76	4.03	0.78	3.420**	0.001
รวม		3.75	0.49	3.94	0.45	3.240**	0.001

** p < 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับในทิศทางเดียวกัน ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนางาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและสภาวะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่และ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา รายด้านและรายชื่อ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี (n=198)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้บุคลากรในสถานศึกษามี ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	3.85	0.79	4.18	0.76	3.419**	0.001
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การ สื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อ สร้างความเข้าใจและแรง บันดาลใจในการปฏิบัติงาน นวัตกรรม	3.81	0.72	4.01	0.63	2.487**	0.014
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด บทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่าง ชัดเจน	3.87	0.79	4.24	0.74	3.922**	0.000
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้บุคลากรทุกคนมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิด เห็นเพื่อพัฒนา กระบวนการทำงานใหม่ๆ	3.65	0.69	3.81	0.65	1.981*	0.049
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร	3.75	0.80	4.08	0.78	3.422**	0.001

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่า			
		(n=198)		ปริญญาตรี			
				(n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
จัดการนวัตกรรมทาง							
การศึกษา							
รวม		3.78	0.66	4.06	0.59	3.676 **	0.000

** p < 0.01, * p < 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนวัตกรรม ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายด้านและรายชื่อ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อที่	การมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี (n=198)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.79	0.76	4.15	0.69	4.073**	0.000
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่	4.20	0.42	4.31	0.47	2.007*	0.046
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร	3.95	0.70	4.26	0.66	3.710**	0.000
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร	3.77	0.73	4.09	0.76	3.500**	0.001
5	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	3.67	0.58	3.82	0.60	2.107*	0.036
รวม		3.88	0.50	4.12	0.52	4.001**	0.000

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษารายด้านและรายข้อ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ข้อที่	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		(n=198)		(n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	3.68	0.76	4.03	0.78	3.688**	0.000
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความ	3.64	0.73	3.84	0.78	2.206*	0.028

ข้อที่	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		(n=198)		(n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	ร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร						
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.63	0.77	3.98	0.83	3.634**	0.000
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ	3.44	0.64	3.67	0.73	2.752**	0.006
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.60	0.77	3.98	0.82	3.924**	0.000
รวม		3.59	0.63	3.86	0.64	3.561**	0.001

** p < 0.01, * p < 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาข้อ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ ข้อ 5

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามจำแนกตามวุฒิการศึกษารายด้านและรายข้อ ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี (n=198)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.65	0.72	3.91	0.69	3.062**	0.002
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.63	0.71	3.83	0.74	2.228*	0.027
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา	3.49	0.65	3.84	0.75	4.126**	0.000

ข้อที่	การบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรี (n=198)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=99)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวัง ความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	3.53	0.59	3.64	0.58	1.533	0.126
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลการจัดการความ เสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุง กระบวนการบริหารนวัตกรรม ให้มีประสิทธิภาพ	3.47	0.59	3.58	0.57	1.484	0.139
รวม		3.55	0.52	3.75	0.50	3.223**	0.001

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 และ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการความเสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการบริหารนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน

4.3.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé - Method)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน					
	ขนาดเล็ก (n=125)		ขนาดกลาง (n=142)		ขนาดใหญ่ (n=30)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.74	0.46	3.89	0.46	3.77	0.58
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	3.76	0.64	4.01	0.64	3.75	0.71
3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.84	0.49	4.07	0.52	3.92	0.54
4. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	3.57	0.60	3.76	0.66	3.71	0.70
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	3.56	0.47	3.63	0.53	3.83	0.69
รวม	3.69	0.49	3.87	0.52	3.80	0.62

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดย โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$) และโรงเรียนขนาดเล็ก ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาด
โรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. การมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.600	2	0.800	3.528*	.031
	ภายในกลุ่ม	66.682	294	0.227		
	รวม	68.282	296			
2. การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.623	2	2.312	5.561**	.004
	ภายในกลุ่ม	122.205	294	0.416		
	รวม	126.828	296			
3. การมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.714	2	1.857	7.116**	.001
	ภายในกลุ่ม	76.737	294	0.261		
	รวม	80.451	296			
4. การสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.481	2,000	1.240	3.027	.050
	ภายในกลุ่ม	120.450	294	0.410		
	รวม	122.930	296			
5. การบริหารความ เสี่ยงเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.807	2	0.904	3.330*	.037
	ภายในกลุ่ม	79.783	294	0.271		
	รวม	81.591	296			
รวมภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.171	2	1.085	4.050*	.018
	ภายในกลุ่ม	78.773	294	0.268		
	รวม	80.943	296			

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน การสร้างองค์กรแห่ง
นวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน จากการทดสอบ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังปรากฏในตารางที่ 4.22 – 4.26

ตารางที่ 4.22 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก (n=125)	ขนาดกลาง (n=142)	ขนาดใหญ่ (n=30)
		3.69	3.87	3.80
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	3.69	-	0.18*	0.11
ขนาดกลาง (121-600 คน)	3.87	-	-	0.07
ขนาดใหญ่ (601-1500 คน)	3.80	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม เป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 4.23 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

การมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก (n=125)	ขนาดกลาง (n=142)	ขนาดใหญ่ (n=30)
		3.74	3.89	3.77
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	3.74	-	0.15*	0.03
ขนาดกลาง (121-600 คน)	3.89	-	-	0.12
ขนาดใหญ่ (601-1500 คน)	3.77	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 4.24 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

การทำงานเป็นทีมและการ มีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก (n=125)	ขนาดกลาง (n=142)	ขนาดใหญ่ (n=30)
		3.76	4.01	3.75
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	3.76	-	0.25**	0.01
ขนาดกลาง (121-600 คน)	4.01	-	-	0.26
ขนาดใหญ่ (601-1500 คน)	3.75	-	-	-

** $p < 0.01$,

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 4.25 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

การมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก (n=125)	ขนาดกลาง (n=142)	ขนาดใหญ่ (n=30)
		3.84	4.07	3.92
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	3.84	-	0.23**	0.08
ขนาดกลาง (121-600 คน)	4.07	-	-	0.15
ขนาดใหญ่ (601-1500 คน)	3.92	-	-	-

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 4.26 ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก (n=125)	ขนาดกลาง (n=142)	ขนาดใหญ่ (n=30)
		3.56	3.63	3.83
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	3.56	-	0.07	0.27*
ขนาดกลาง (121-600 คน)	3.63	-	-	0.20
ขนาดใหญ่ (601-1500 คน)	3.83	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

4.3.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทางการคำถาม และเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใน 5 ด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังต่อไปนี้ 1) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม 2) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 5) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหายจากการนำนวัตกรรมมาใช้ โดยสามารถวางแผน ควบคุม ติดตาม และประเมินผลได้อย่างเหมาะสม ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมและเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับ

ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหาร

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จัดให้มีการอบรม แผนการบริหารความเสี่ยง หรือปัจจัยความเสี่ยงด้านนวัตกรรมให้กับผู้บริหาร”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“...หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงด้วยนวัตกรรม เพราะผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์สถานการณ์ได้ และสามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดจากการนำนวัตกรรมมาใช้ได้”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 5 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 09.00 น.)

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เชิญวิทยากรจากสพฐ. อบรมให้ความรู้กับผู้บริหารเกี่ยวกับการวางแผน การป้องกันความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 6 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 11.00 น.)

“...ผู้บริหารควรมีความรู้ มีการวางแผนโดยต้องกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ชัดเจน ควรมีอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“...ผู้บริหารควรมีความรู้ การแผนงานและขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยต้องกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ชัดเจน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เชิญวิทยากรจากสพฐ. อบรมให้ความรู้กับผู้บริหาร”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยง

โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย

“...ความเสี่ยงเกิดขึ้นได้ตลอด หากปฏิบัติตามกฎหมาย ความถูกต้อง การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทำได้ง่าย หากปฏิบัติไม่เป็นไปตามกฎหมายการตัดสินใจก็จะยากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“...ผอ. ควรศึกษาด้านกฎหมาย วินัย การตรวจสอบเพื่อลดปัญหา เพิ่มโอกาสความสำเร็จของการบริหาร”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“...ผอ. และบุคลากรสร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเอง ปฏิบัติตามระเบียบ ประเมินเก็บข้อมูลความเสี่ยง มีแนวทางแก้ไข แนวทางป้องกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 16 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“...ผอ. และบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ประเมินเก็บข้อมูลความเสี่ยง มีแนวทางแก้ไข แนวทางป้องกันเมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถขับเคลื่อนได้ตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้งานไม่หยุดชะงัก”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน

“...ผอ. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“...ผอ. ต้องสร้างการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อประสานความเข้าใจและสร้างทัศนคติร่วมกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“...ผู้บริหารและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่มคุณภาพหรือองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ผ่านกระบวนการ PLC”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

2. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความร่วมมือและเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

" ผู้บริหารควรที่สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้เป็นไปตามที่ผู้ได้บังคับบัญชาของตนสามารถจูงใจให้มาทำงาน บรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยประกอบขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเพื่อนร่วมงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน..."

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

" ผู้บริหารต้องเป็นฟาสิเลเตอร์ (Facilitator) หรือ ผู้อำนวยการความสะดวกกระบวนการ คือ ผู้ทำหน้าที่ออกแบบกระบวนการและสนับสนุนให้กลุ่มทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นการสร้างพื้นที่ปลอดภัย รับฟังอย่างลึกซึ้ง และช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตัวเอง โดยไม่ชี้นำหรือตัดสิน..."

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

" มีการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีเครือข่าย การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างเทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้สร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย..."

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 16 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

" ใช้ทักษะและความสามารถในการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหาร การให้คำปรึกษา และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จนเกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม..."

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

" ผู้บริหารต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัย ต่อการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ไม่ควรรีบด่วนตัดสินใจชี้ถูกผิดของข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ของครู ผู้บริหารควรมีทักษะในการฟังและการใช้คำถามในการเปิดประเด็นเพื่อชวนให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อลงสู่การปฏิบัติและได้ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมพร้อมทั้งให้โอกาส แก่ไขผลงานหากผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด..."

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

3. การการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์บริบทและกำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่เท่าทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจนเกิดนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมและเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้มีความสอดคล้องกัน...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้เวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมในการบริหารของผู้บริหาร แล้วนำมาแสดงให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่ๆ เพราะจะได้เห็นและนำไปประยุกต์ใช้เป็นของตนเอง เพราะเห็นแต่นวัตกรรมของครูยังไม่เคยเห็นของผู้บริหาร...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“สำนักงานเขตพื้นที่แต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 16 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและประชุมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ร่วมกันวิเคราะห์แนวโน้มของสภาพปัจจุบัน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในยุคดิจิทัล AI พร้อมกับการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กร โดยมอบอำนาจในการตัดสินใจ สร้างองค์กรแบบประชาธิปไตย รวมถึงการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจใน ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมหรือการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างไร เพื่อเป้าหมายสู่ความสำเร็จ...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

4. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เสวนาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสาร การโค้ช และการฟังอย่างลึกซึ้ง โดยใช้เวที PLC เป็นพื้นที่ฝึกการสื่อสารเชิงคุณภาพกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้การ Coaching คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช (Coachee) โดยใช้การตั้งคำถาม, การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสะท้อนมุมมอง เพื่อกระตุ้นความคิด สร้างความตระหนักรู้ ปลดล็อกศักยภาพ และช่วยให้ผู้รับการโค้ชค้นพบคำตอบหรือวิธีการที่สร้างสรรค์ด้วยตัวเอง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มีการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกัน จะทำให้เกิดผลเชิงบวกต่อบุคลากรทำให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัว ให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน แสดงความมีน้ำใจ มีความเป็นกัลยาณมิตร ไม่หลงอำนาจตนเอง ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระทางความคิดของคณะทำงานและจะต้องไม่ไปหยุดยั้งความคิดของคณะครูในการสร้างสรรค์ที่จะทำให้เกิดผลงานใหม่ๆ และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 16 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบเครือข่ายจัดเวทีนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนนวัตกรรมภายในองค์กร...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสารโดยเฉพาะการสื่อสารเชิงบวกมีการกำหนดขอบเขตพื้นที่ปลอดภัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีกระบวนการ PLC เพื่อเปิดโอกาสให้มีเวทีเสวนาเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันและเสริมสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและสมาชิกในองค์กร...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

5. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์สร้างแนวคิดหรือรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการระดมสมองและริเริ่มสิ่งใหม่ โดยมีการประยุกต์ใช้ ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกาศ MOU กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารพัฒนารูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)

“ผู้บริหารต้องรู้จักการทำ Sandbox คือ พื้นที่หรือสภาพแวดล้อมจำลองที่แยกออกมาจากระบบหลัก เพื่อใช้สำหรับทดสอบ โปรแกรม, แอปพลิเคชัน, หรือโครงการใหม่ๆ อย่างปลอดภัย โดยหากเกิดข้อผิดพลาด ความเสียหายจะไม่กระทบต่อระบบจริงหรือผู้ใช้งานจริง เปรียบเสมือน "กระบะทราย" ให้เด็กๆ เล่นและลองผิดลองถูกได้อย่างอิสระ...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2, 9 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศติดตาม และประเมินผลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ...”

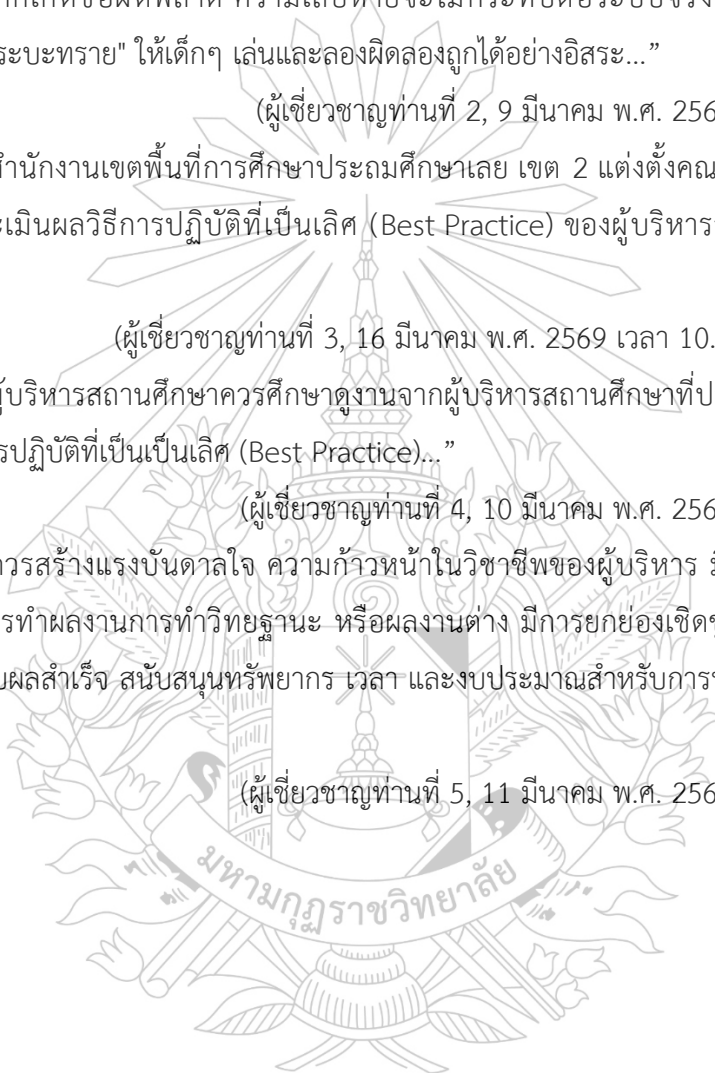
(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3, 16 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาดูงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้รับรางวัลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4, 10 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 10.00 น.)

“ควรสร้างแรงบันดาลใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้บริหาร มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การทำผลงานการทำวิทยฐานะ หรือผลงานต่าง มีการยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อได้รับรางวัลหรือประสบผลสำเร็จ สนับสนุนทรัพยากร เวลา และงบประมาณสำหรับการพัฒนาแนวคิดใหม่...”

(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5, 11 มีนาคม พ.ศ. 2569 เวลา 13.00 น.)



สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากบทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน 5 ด้าน ดังนี้

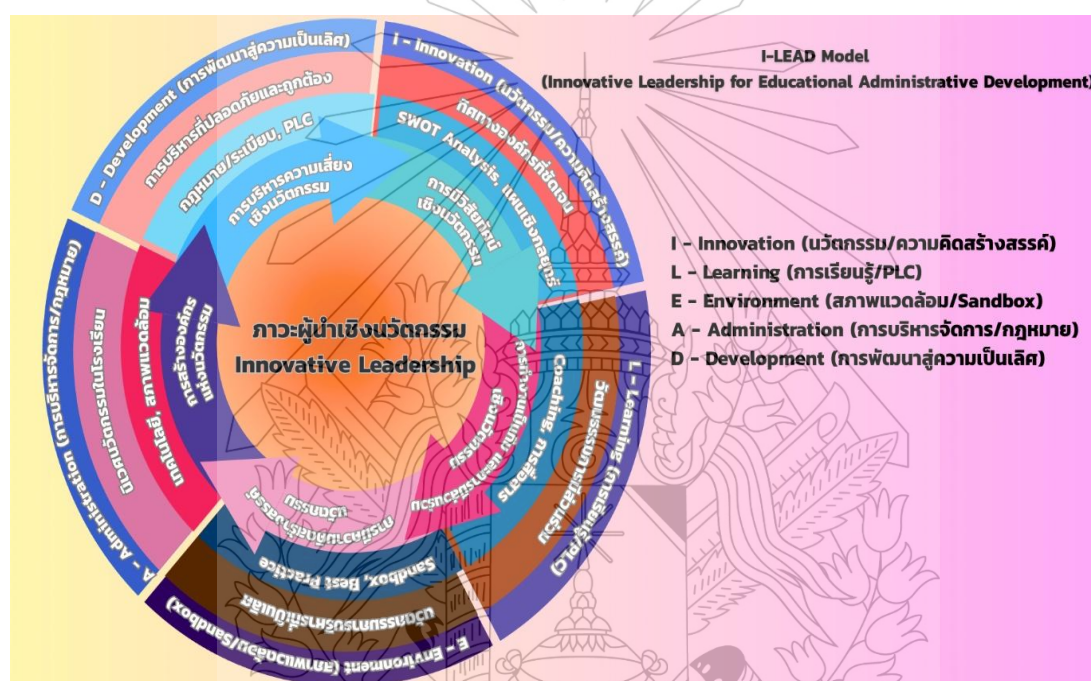
ตารางที่ 4.27 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

องค์ประกอบของภาวะเชิงนวัตกรรม	แนวทางการพัฒนา
1) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมและเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหาร 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสดูแลความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน
2) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	1. มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการสร้างเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 2. ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3. มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการใช้นวัตกรรม 4. โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมและเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้มีความสอดคล้องกัน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและประชุมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมของผู้บริหาร

องค์ประกอบของ ภาวะเชิงนวัตกรรม	แนวทางการพัฒนา
	4. สำนักงานเขตพื้นที่แต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม ประเมิน ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
4) การทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	1.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบ coaching เพื่อพัฒนาการสื่อสารให้เกิดความร่วมมือ การสื่อสารที่มีคุณภาพ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร 2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสแสดงผลงานและแลกเปลี่ยนนวัตกรรมภายในองค์กร หรือแก้ไขปัญหา ร่วมกัน
5) การมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรประกาศ MOU กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้บริหารต้องรู้จักการทำ Sandbox คือ พื้นที่หรือสภาพแวดล้อมจำลองที่แยกออกมาจากระบบหลัก เพื่อใช้สำหรับทดสอบ โปรแกรม, แอปพลิเคชัน, หรือโครงการใหม่ๆ อย่างปลอดภัย โดยหากเกิดข้อผิดพลาด ความเสียหายจะไม่กระทบ 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารศึกษาดูงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้รับรางวัลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อได้รับรางวัลหรือประสบผลสำเร็จ 6.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนทรัพยากร เวลา และงบประมาณสำหรับการพัฒนาแนวคิดใหม่

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ Innovation (นวัตกรรม/ความคิดสร้างสรรค์) Learning (การเรียนรู้/PLC) Environment (สภาพแวดล้อม/Sandbox)

Administration (การบริหารจัดการ/กฎหมาย) Development (การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ) สามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่หลากหลาย และเป็นฐานในการพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม I-LEAD Model ต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม I-LEAD Model

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 152 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 127 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,187 คน รวม 1,314 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) มีเกณฑ์ดังนี้

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

แบบสอบถามชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) ทดสอบค่า (F-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตาม ข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ระหว่าง สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 และ โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 และขนาดใหญ่ มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10

5.1.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านที่ 4 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยเมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

5.1.2.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและสถานะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนางาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

5.1.2.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน

รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนวัตกรรม และข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา

5.1.2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร และข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

5.1.2.4 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ

5.1.2.5 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่าง

ต่อเนื่อง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการ ความเสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการบริหารนวัตกรรมการให้มีประสิทธิภาพ

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

5.1.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ของการ วิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิง นวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำแนก ตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็น ระบบ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไป ใช้ในการพัฒนางาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 3 ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับใน ทิศทางเดียวกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์บริบทและสภาวะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงใน ยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้น ให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่ ไม่แตกต่างกัน

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา ร่วมกับบุคลากร และข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ไม่แตกต่างกัน

4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการความเสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการบริหารนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 ส่วน ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

5.1.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับตามสมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยที่ตั้งไว้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับในทิศทางเดียวกัน ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนางาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและสภาวะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่และ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนวัตกรรม ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ

บูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.01 ส่วน ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 และ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการความเสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการบริหารนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน

5.1.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่ 4 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับตามสมมติฐานข้อที่ 3 ของการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

5.1.4 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยไปมาก ดังนี้

5.1.4.1 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมและเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหาร

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน

5.1.4.2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

- 1) มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการสร้างเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้
- 2) ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม
- 3) มีการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการใช้นวัตกรรม
- 4) โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

5.1.4.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมและเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้มีความสอดคล้องกัน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและประชุมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้บริหาร
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่แต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

5.1.4.4 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบ coaching เพื่อพัฒนาการสื่อสารให้เกิดความร่วมมือ การสื่อสารที่มีคุณภาพ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสดำเนินงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมภายในองค์กร หรือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5.1.4.5 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

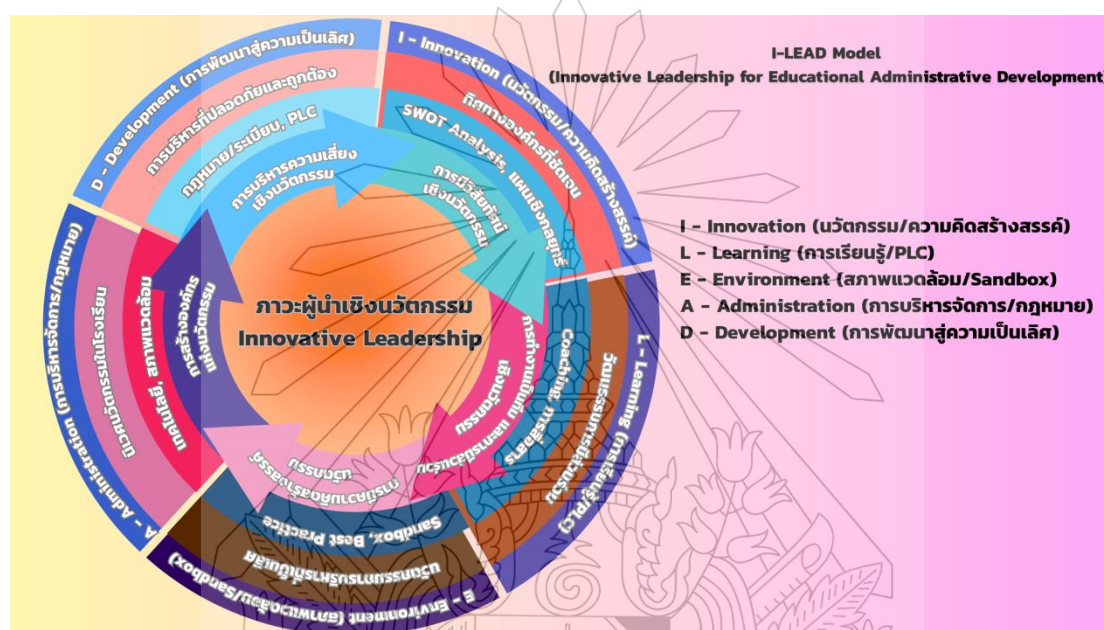
- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรประกาศ MOU กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้บริหารต้องรู้จักการทำ Sandbox คือ พื้นที่หรือสภาพแวดล้อมจำลองที่แยกออกมาจากระบบหลัก เพื่อใช้สำหรับทดสอบ โปรแกรม, แอปพลิเคชัน, หรือโครงการใหม่ๆ อย่างปลอดภัย โดยหากเกิดข้อผิดพลาด ความเสียหายจะไม่กระทบ
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารศึกษาดูงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้รับรางวัลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อได้รับรางวัลหรือ
ประสบผลสำเร็จ

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนทรัพยากร เวลา และงบประมาณสำหรับ
การพัฒนาแนวคิดใหม่

แผนภาพสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



ภาพที่ 5.1 ภาพที่ 4.1 โมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม I-LEAD Model

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

**5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความตระหนักและตื่นตัวต่อ
การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะใน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
นั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ กล้าคิดนอกกรอบ และ

พยายามแสวงหาวิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างจากเดิมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุค ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิด สร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนให้สำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าทัน กับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและใน แต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ใน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนว ทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรกิจ สุวรรณเกษม (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า อยู่ในระดับมาก

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมและสมรรถนะในการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์สร้าง รูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการริเริ่มสิ่งใหม่ สอดคล้อง กับแนวคิดของธีระ ฤกษ์เจริญ (2553) ที่ว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์ ขององค์กรในการสร้างสรรค์ และ ไชยา ภาวะบุตร (2560) ที่ระบุว่าผู้นำต้องมีจิตใจเปิดกว้าง มี วิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สรกิจ สุวรรณเกษม (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Chester I. Barnard (1938) ที่เน้นการรักษาระบบความร่วมมือ (Cooperative System) และสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และแนวคิดของ สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) ที่ว่าผู้นำต้องเป็นศูนย์กลางในการจูงใจเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (1999) ที่ระบุว่าผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องแนวคิดกับ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ที่เน้นว่าผู้นำต้องแสดงและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดของ

พรศิริ สังข์ทอง (2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธลดา เกิดกำไร และนันทิยา น้อยจันทร์ (2566) ที่ระบุว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างแบบแผนและนำพาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีระบบเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอาจเนื่องมาจากนวัตกรรมเป็นสิ่งที่มีความไม่แน่นอนสูง ผู้บริหารจึงต้องใช้ความระมัดระวังในการวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันความเสียหาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Robert L. Katz (1955) ที่ระบุว่าผู้บริหารต้องมีความทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) เพื่อใช้ในการตัดสินใจท่ามกลางสถานการณ์ที่ซับซ้อน และสอดคล้องกับ Stodd (2014) ที่ว่าผู้นำต้องมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างรอบคอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพพรพรณ เปรมลาภ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

5.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้อจำกัดและรูปแบบการแสดงออกของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยเพศหญิงอาจมุ่งเน้นความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม ในขณะที่เพศชายอาจมุ่งเน้นการตัดสินใจที่เด็ดขาดและการเผชิญกับความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zenger & Folkman (2014) ที่พบปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน เช่น การรับรู้และการเข้าถึงนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลให้ผู้บริหารมีโอกาสได้รับความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (1999) ที่ว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถในการเผชิญกับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮะฟี ชุตดิน เจมู (2564) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า วุฒิการศึกษามีความจำเป็นในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ เพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัย เนาวรัตน์ เขาวนาก (2562) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นยังช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมมากขึ้น

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายและบริบทที่แตกต่างกันในการบริหารจัดการนวัตกรรม เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการบริหารความเสี่ยง ไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮะฟี ชุตดิน เจมู (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในโรงเรียนทุกขนาด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ขนาดโรงเรียนยังอาจส่งผลต่อรูปแบบการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม โดยโรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีระบบควบคุมความเสี่ยงที่เข้มงวดกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

5.2.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรได้รับการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์บริบทองค์กรและควรสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งความเป็นเลิศในอนาคตให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แพรพพรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพราะวิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทำให้สถานศึกษามองเห็นภาพอนาคตสถานศึกษาที่แวดล้อมด้วยนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการบริหาร จัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บริพัทธ์ สารผล (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาการสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายใต้บริบทของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565) กล่าวว่า ควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนา อบรม และใช้กระบวนการ PLC กับผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ร่วมกันวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในทุกส่วนขององค์กร

2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรได้รับการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการโค้ช (Coaching) และพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและควรยกระดับกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แพรพพรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาไม่อาจเกิดขึ้นได้หากปราศจากทีมงาน การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการขับเคลื่อน

สถานศึกษาด้วยนวัตกรรม บุคลากรสามารถต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565) กล่าวว่า ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสร้างกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีมและต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการเห็นว่าการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมากโดยการจัดอบรมสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wooi (2013) กล่าวว่า ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงาน

3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรได้รับการอบรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารรู้จักการทำ Sandbox และสร้างแรงจูงใจและระบบเชิดชูเกียรติผู้บริหารและครูที่สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) อย่างเป็นรูปธรรมและควรจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และเวลาอย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการทดลองสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แพรพรรณ เปรมลาม (2565) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนา สร้าง และนำนวัตกรรมมาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบ หรือวิธีการบริหารจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมสำหรับการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งแนวทาง วิธีการต่าง ๆ มาจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาหลายแห่งหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนา การสร้างนวัตกรรมซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังคำกล่าวหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต1 พบว่า ควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียน

4. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรจัดตั้งทีมวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำหน้าที่เป็นโค้ชให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี และควรปรับปรุงระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับ ผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก และได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด

5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ ควรจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และฝึกอบรมการวิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk Management) อย่างเป็นระบบและผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม เพื่อป้องกันความผิดพลาดและลดความเสียหายจากการนำนวัตกรรมมาใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหาร และสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ รวมถึงควรจัดประชุมรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสดูแลความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรได้รับการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์บริบทองค์กรและควร สื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่มุ่งความเป็นเลิศในอนาคตให้บุคลากรทุกคน มีความเข้าใจที่ชัดเจน

2. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรได้รับการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการโค้ช (Coaching) และพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและควรยกระดับกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ

3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมให้มีการสร้างแรงจูงใจและระบบเชิดชูเกียรติผู้บริหารและครูที่สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) อย่างเป็นรูปธรรมและควรจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และเวลาอย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการทดลองสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ

4. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารควรจัดตั้งทีมวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำหน้าที่เป็นโค้ชให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีและควรปรับปรุงระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ควรจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และฝึกอบรมการวิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk Management) อย่างเป็นระบบและผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม เพื่อป้องกันความ ผิดพลาดและลดความเสียหายจากการนำนวัตกรรมมาใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ควรเข้าร่วมกิจกรรมประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา สร้าง หรือนำนวัตกรรมมาใช้โดยนำผลที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการออกแบบ พัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อให้ได้ นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ควรส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาและมีการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา แนวทางกาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะ ดังนี้

1. ควรนำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้โมเดลผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา แล้วทำการประเมินผลและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะช่วยให้ได้ผลลัพธ์ที่สามารถนำไปใช้จริงในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อแก้ปัญหา หาพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2. ควรนำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ไปทำการวิจัยในรูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการร่วมมือระหว่างผู้วิจัย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ได้ผลลัพธ์ทฤษฎีใหม่ที่ต่อยอดในวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

3. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพแบบเจาะลึก (Qualitative Study) ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามโมเดลนี้ เพื่อถอดบทเรียน (Best Practice)

ในรายละเอียด



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ จันทนิมะ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลชนก ชมภูพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. วารสารบัณฑิตศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่. (2563). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติด้านบริหารธุรกิจและการบัญชี 2563. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจริญ ไวรวัจนกุล (ม.ป.ป. : 79), การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด. สุรินทร์: สำนักงานเลขาธิการบัณฑิตสถาบันราชภัฏสุรินทร์
- ชุตिकाญจน์ รุ่งเรือง. (2552). การเปรียบเทียบความรู้ ทักษะปฏิบัติ และความคิดสร้างสรรค์วิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง 2560. สกลนคร :มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิตินันท์ นันทะศรีและคณะ . (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิตินันท์ ประชุมชัยภูมิ. (2561). พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และผลกระทบต่อนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การศึกษาค้นอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนเสณัฐ ภารดีจิรา. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร์

ธมวรรณ จันทร์สว. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต.

ลพบุรี :มหาวิทยาลัยเทพสตรี.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.

(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย, และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การ

พัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

นุสรินทร์ การิจิ. (2567) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่

นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา.วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้า

อิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บริพัฒน์ สารผล. (2565) . ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ปิยะวรรณ คิตโสดา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

มัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปรัชญา. มหาสารคาม: มหาสารคาม.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต พิชญ์โลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. และนักรบ หมี่แสน. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พรศิริ สังข์ทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภัทรลดา เกิดกำไร และนันทิยา น้อยจันทร์. (2566). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 วันที่ 3 เมษายน 2566. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัจจุภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. (ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- รุจากรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วัฒนกรณ์ จิวลักษณ์. (2558). การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรวิมล ศิริอ่อน. (2565). แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353-360.
- สรกิจ สุวรรณแกม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล *School Management in Digital Era*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค Thailand 4.0. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ 2563 OBEC'S POLICY 2020. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563-2565) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). การศึกษาในศตวรรษที่ 21: ทักษะแห่งอนาคตสำหรับผู้เรียนไทย. กรุงเทพฯ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *นโยบายและแนวทางการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2552). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ:สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). *แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วารสารศึกษาศาสตร์. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนุชิต สุขกลี. (2560). *การศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อภิชาติ มงธิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อลงกต สุทธการ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่*. (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อเทระระ ดอละ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์
- อะพีชุดดิน เจมะ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Alsolami, H., Guan Cheng, K. and M. Ibn Twath, A. (2016). *Revisiting Innovation Leadership*.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M.; & B.J. Avolio. (1997). *Full range leadership development*. Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Redwood City: Mind Garden Inc.

- Dubrin, J. Andrew. (1998). *Leadership, Research Findings, Practice, and Skills*.
Houghton: Mifflin Company
- Drucker, P. F. (1967). *The Effective Executive*.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. (Translated by Constance Storrs).
- Gibson, James Lo, Ivancevich, John M, & Donnelly, James H., Jr. (1997). *Organization Behavior Structure Process*. International Edition. United States of America: Irwin/McGraw-Hill.
- Katz, R. L. (1955). *Skills of an Effective Administrator*.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work* Nelson, D.L., & Quick, J.C. (1997), *Organizational Behavior: Foundations Realities, and Challenges*. New York : West Publishing McFarland. (1979). *Management : Foundation & Practices*. 5 th ed. New York : Macmillan Publishing Inc.
- Razik, T.A. & Swanson, A. D., (2001). *Fundamental concepts of educational leadership*. (2nd ed.), New Jersey : Merrill Prentice-Hall.
- Scientific Research, 5(2), 31- 38. Goetchius, A. (2018). *Innovative School Leaders Part 1: How to Become an Innovative School Leader*. Retrieved from <https://www.edelements.com/blos/innovative-school-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader>
- Sheninger, (2014). *Digital Leadership: Changing paradigms for changing times*. California: United States of America.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*, New York: McMillan.
- Stodd, J. (2014). 10 Reasons for social leadership. Retrieved from <https://julianstodd.wordpress.com/2016/07/09/10-reasons-for-social-leadership>.
- Ubaidillah, M. (2018). *Innovation Leadership in improving the quality of ducation*. International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 9 (7), 1288-1299.
- Wright, P.M. and Noe, R.A. 1996. *Management of Organizations*. Chicago : Irwin.
- Wooi, T. (2013). *Innovation Leadership in education*. Retrieved June 18,

2022, from <https://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666>. Journey Burlington, NJ: Jones & Bartlett.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) รศ.ดร.ภัทรพร เกษสังข์

การศึกษา	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2) ผศ.ดร.ชัชณพงษ์ ศรีจันทร์

การศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเซตศรีล้านช้าง

3) ดร.วุฒิชัย ดานะ

การศึกษา	ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ ๓ อำเภอผาขาว จังหวัดเลย

4) ดร.คำบุญ โพธิ์ตา

การศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อดีต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอุดมมาสนใจ อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

5) นายศุภโชค ไครอุบล

การศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยปาน อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



1 จาก 4

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.ภัทรพร เกษสังข์ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย นางสาวภคมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวภคมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๙๘๔๔๔๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วุฒิชัย ดานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวนทอทัศน์ ๓

ด้วย นางสาวกมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิชิตเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๔๘๔๔๔๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.คำบุญ โพธิ์ดา อดีต ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอุดมมาสมใจ

ด้วย นางสาวภคมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิสิริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวภคมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๙๘๔๔๔๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายศุภโชค ไครอบูล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยป่าน

ด้วย นางสาวกมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธีวิชเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๔๘๔๔๔๖

มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว.๗๙๑๘/๑๑๑๖๑๑ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.ชัชณพงษ์ ศรีจันทร์

ด้วย นางสาวกมลชนก แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนากาชาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและสภาวะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม									
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม									
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรม								
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อ สร้างบรรยากาศแห่งความ ร่วมมือและความไว้วางใจภายใน องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบ โครงสร้างการบริหารและแบ่ง บทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการ คิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่าง อิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา องค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่าง บุคลากรภายในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม									
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์และประเมินโอกาสที่ จะเกิดความเสี่ยงจากการนำ นวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผน บริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและ นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด มาตรการควบคุมและแนวทาง ปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหาย จากการใช้นวัตกรรมทาง การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและ ตรวจสอบการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความ เสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล การจัดการความเสี่ยงและนำ ข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการ บริหารนวัตกรรมให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรง
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try - Out)



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๑๐๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายกิตติชัย กรวยทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัยเลย

ด้วย นางสาวกมลชน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจกักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวกมลชน แสงไสย ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๖๖

นางสาวกมลชน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๙๘๔๔๔๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๑๐๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นางสาวโชติกา พรหมเทศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปกติ

ด้วย นางสาวกมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวกมน แสงไสย ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรมณี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวกมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๙๘๔๔๔๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๑๐๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นางดุจฤดี อ้วนคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนอาฮี

ด้วย นางสาวกมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวกมน แสงไสย ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รวบรวมข้อมูลตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธ, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๙๘๔๔๔๔๖

1 จาก 4

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๑๐๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายวุฒินันท์ สุวรรณศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบง

ด้วย นางสาวกมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสภานพณ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจกักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวกมน แสงไสย ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวกมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๙๘๔๔๔๖



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.723 – 0.869 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.935	1	.869
	2	.804
	3	.803
	4	.818
	5	.856
	6	.723
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.591 – 0.810 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.884	7	.789
	8	.775
	9	.678
	10	.591
	11	.810
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.582 – 0.833 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.898	12	.778
	13	.737
	14	.582
	15	.826
	16	.833
4. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.828 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.865	17	.558
	18	.732
	19	.621
	20	.715
	21	.828
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.897 – 0.934 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907	22	.622
	23	.776
	24	.713
	25	.878

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	26	.866
ค่าความเชื่อมั่น		.970







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดที่ 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ วุฒิ การศึกษา ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) มีด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ ข้อมูลที่ท่านตอบจะนำไปประมวลผลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภคมน แสงไสย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

*โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาของท่านและตัวท่านเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)

☐ ขนาดกลาง (121 - 600 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (601- 1500 คน)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทและสภาวะแวดล้อมเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจและยอมรับในทิศทางเดียวกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรกล้าปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบใหม่					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนางาน					
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานนวัตกรรม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ๆ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสันับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา					
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการสร้างรูปแบบการบริหารงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อวางแผนและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับบุคลากร					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเพื่อยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม					
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กร					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบโครงสร้างการบริหารและแบ่งบทบาทหน้าที่ให้เอื้อต่อการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเชิงนโยบายด้านนวัตกรรมอย่างอิสระ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์และประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการจัดการความเสี่ยงและนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการบริหารนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) ชุดที่ 2

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การสัมภาษณ์ในครั้งผู้วิจัยมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบต่อองค์กร หรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใดจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือใน การสัมภาษณ์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภคมน แสงไสย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่าง ให้สามารถการส่งเสริมความ
ร่วมมือและการทำงานเป็นทีม สามารถสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจและร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร เพื่อให้พัฒนาตนเองสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์สร้างรูปแบบการบริหารใหม่ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการริเริ่มนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

4. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร ให้สามารถสร้าง
บรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องใน
สถานศึกษา

5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร ให้สามารถวิเคราะห์
และจัดการความเสี่ยง เพื่อควบคุมและลดผลกระทบจากการนำนวัตกรรมมาใช้

6. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านอื่นๆเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....



ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล



ที่
อว ๗๔๘๘/๐๑๔๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต ๒

ด้วย นางสาวกมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวกมน แสงไสย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ของท่านสำหรับการทำสารนิพนธ์ ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษานำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชัยเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวกมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๔๘๔๔๔๔๖



ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเข้าสัมภาษณ์





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๒๐๕

๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายจันทรรอย สุภีร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางสาวกมลน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่ จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธจิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวกมลน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๙๘๔๔๔๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๒๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางจริยา สุวรรณศรี ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางสาวกมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(Signature of Phra Suthavitorn Meethi, Dr.)

(พระสุทิววิฑูริเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวกมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๙๘๔๔๔๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๒๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายศุภโชค ไครอบล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยป่าน

ด้วย นางสาวคณิน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจรงพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตรบกวนให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรมณี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย-วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวกณิน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๔๘๔๔๔๔๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๒๒๐๕

๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายเทวา โธมต์คำอูตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเอราวัณ

ด้วย นางสาวกมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจกักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมานเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางสาวกมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๔๘๔๔๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๒๐๕

๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายวิมล ศรีพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตม

ด้วย นางสาวกมน แสงไสย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๖๑๖๖

นางสาวกมน แสงไสย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๔-๙๘๔๔๔๖

ภาคผนวก ฅ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)



ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.970	.971	26

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวกมน แสงไสย
วัน เดือน ปี เกิด	วันจันทร์ ที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเลยพิทยาคม จังหวัดเลย พ.ศ. 2551 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553 : สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพ ครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2562 : สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 8 หมู่ 9 ตำบลผาอินทร์แปลง อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

