



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

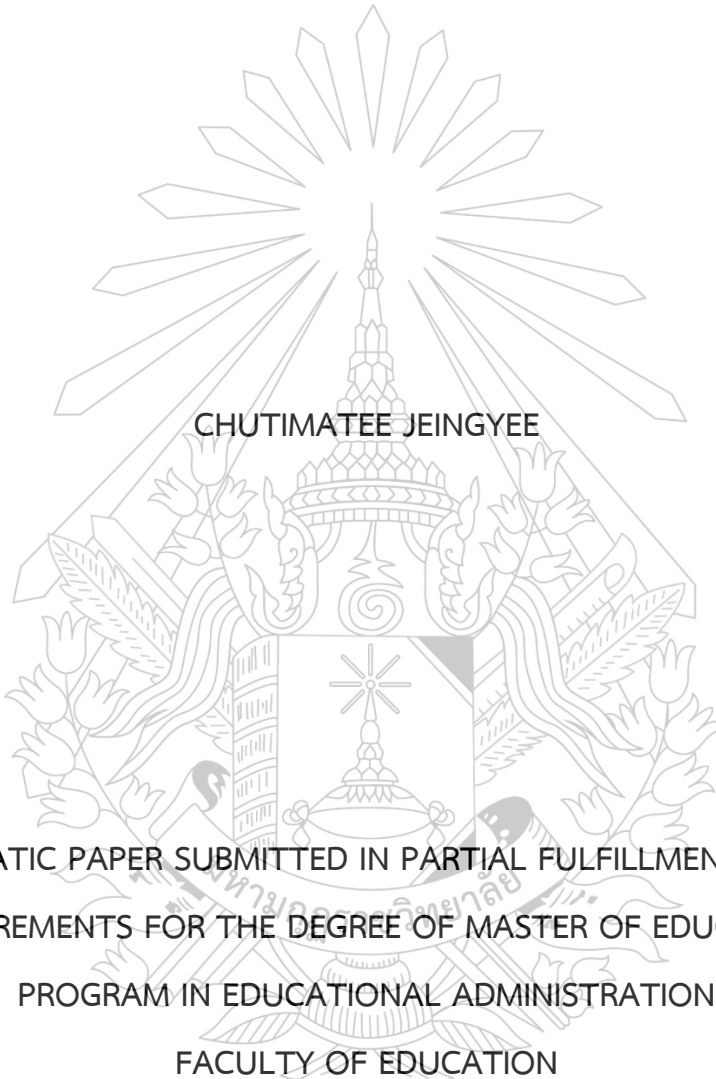
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS NAKHON SI THAMMARAT
PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is rendered in a light gray, watermark-like style.

CHUTIMATEE JEINGYEE

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	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
ชื่อนักศึกษา	ชุติมติ เจียงยี
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.บุญส่ง ทองเอียง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาตะกาญจน์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ

(พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ชื่อนักศึกษา	ชุตินที เจียงยี่
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.บุญส่ง ทองเอียง

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 4) ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.940 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความกล้าเสี่ยง ได้ร้อยละ 88.8 สามารถเขียนสมการพยากรณ์

ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.449 + 0.289 (X_3) + 0.330 (X_2) + 0.284 (X_4)$ และสมการพยากรณ์

ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.311 (X_3) + 0.345 (X_2) + 0.315 (X_4)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การทำงานเป็นทีมของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS NAKHON SI THAMMARAT PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Chutimatee Jeingyee
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Boonsong Thongiang

This study aimed to examine: (1) the level of innovative leadership of school administrators, (2) the level of teachers' teamwork in schools, (3) the relationship between innovative leadership of school administrators and teachers' teamwork, and (4) the predictive factors of innovative leadership influencing teachers' teamwork in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 285 teachers selected from schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1, with the sample size determined using the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a questionnaire measuring innovative leadership of school administrators and teachers' teamwork in schools, with a reliability coefficient of 0.60. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the overall level of innovative leadership of school administrators and teachers' teamwork were both at a high level. A statistically significant relationship between innovative leadership and teachers' teamwork was found at the .001 level. Furthermore, the factors of innovative leadership that significantly predicted teachers' teamwork were organizational innovative climate, creativity, and risk-taking, accounting for 8.86% of the variance.

The prediction equation in raw scores was $\hat{Y} = 0.449 + 0.289 (X_3) + 0.330 (X_2) +$

0.284 (X_4), while the standardized equation was $\hat{Z} = 0.311 (X_3) + 0.345 (X_2) + 0.315 (X_4)$

Keywords: Leadership, Innovative Leadership, Teachers Teamwork, School Administrator



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้ง คณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการ วิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนสารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบนมัสการขอขอบพระคุณท่านอธิการบดี และคณบดีที่ได้อำนวยความสะดวกในการ ศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอขอบพระคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหา ใน เล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.บุญส่ง ทองเอียง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบพระคุณ นายภุชชดา ชาญรบ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 นางวาสนา ไชยทองคง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดร.วรวรรณ ปรมภาวิวัฒน์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ ข้อมูลในการทำวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจน เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา คุณค่า และคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นคารบูชาคุณความดีแต่ บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาครั้งนี้ สำเร็จ อย่างสมบูรณ์

ชุติมติ เจียงยี่

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตของงานวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	44
2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1.....	44
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	83
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
5.1 สรุปผลการวิจัย	106
5.2 อภิปรายผล	109
5.3 ข้อเสนอแนะ	114
บรรณานุกรม.....	116
1. หนังสือทั่วไป.....	116
2. ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์.....	116
3. ภาษาอังกฤษ.....	123
ภาคผนวก	135
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	127
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	129
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	133
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	139
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	151
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	158
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	162

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	31
2.2	การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	42
2.3	การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	51
2.4	การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	60
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	80
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน.....	90
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	91
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	92
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	93
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ.....	93
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ.....	95
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยรวมและรายข้อ.....	97
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ.....	98
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	99
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	99
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อ.....	100
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1.....	101
4.14	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1.....	103
4.15	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1.....	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1.....	105



สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2.1	โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	35
2.2	โมเดลแสดงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	53



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา นับตั้งแต่การเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 โลกได้เผชิญกับความผันผวนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่รวดเร็ว (Vuka world) ซึ่งเป็นผลมาจากการขับเคลื่อนของกระแสหลักหลายประการ หนึ่งในนั้นคือ กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่เชื่อมโยงสังคมทั่วโลกให้กลายเป็นสังคมเดียว สร้างความเชื่อมโยงระหว่างทุกมุมโลก อีกทั้งยังมีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด (Big Bang of Technology) ซึ่งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคมและเศรษฐกิจ เทคโนโลยีเสมือนจริงได้กลายเป็นระบบนิเวศใหม่ที่มีผลกระทบต่อมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา รวมถึงวงการการศึกษาที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดการแข่งขันด้านนวัตกรรมและการพัฒนาสถานศึกษา จากการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำในยุคปัจจุบันจึงต้องมีความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก (Yuduo et al, 2011, pp. 394-402) และเตรียมความพร้อมในการปรับตัวเพื่อพัฒนาในทุกด้านโดยยึดพื้นฐานของความรู้ในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560, หน้า 156)

วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ตั้งอยู่บนวิสัยทัศน์ที่ว่า ประเทศไทยจะต้องมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ การจัดระบบทิศทาง และการสร้างเส้นทางพัฒนาประเทศ รวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ในการนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญ โดยมอบหมายให้สภาการศึกษาจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ซึ่งเป็นแผนการศึกษาระยะยาว 20 ปี เพื่อให้ประเทศไทยสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องมุ่งไปที่การเตรียมพร้อมในอนาคต เพื่อให้ประชาชนในทุกช่วงวัยได้รับประโยชน์สูงสุดจากการพัฒนาดังกล่าว (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, หน้า 8-9) การเปลี่ยนแปลงในบริบททางการศึกษาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้โรงเรียนไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยวิธีการบริหารจัดการแบบเดิมอีกต่อไป แต่ต้องถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ (Wooi, L. M., 2013, p. 11) การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวนและไม่แน่นอนตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการ

วางแผนที่ชัดเจน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดแนวทางในแผนการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560 - 2579 เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 2 เน้นการให้ความสำคัญกับการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 13) ด้านการพัฒนากำลังคน จึงมุ่งเน้นไปที่การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนามนุษย์ โดยเป็นสิ่งจำเป็นที่การศึกษาต้องทบทวนและปรับเปลี่ยน เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีทักษะและสมรรถนะที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีคุณลักษณะสำคัญที่ต้องประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ เช่น วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงในสถานการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษา หากผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ องค์กรก็จะไม่สามารถก้าวหน้าไปจากสถานะเดิมได้ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญกับนวัตกรรม ดังนั้น การบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาจึงต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปวีณา กันถิ่น, 2560, หน้า 29)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยผู้บริหารไม่จำเป็นต้องรู้ทุกสิ่งทุกอย่าง แต่ต้องสามารถเรียนรู้การบริหารทีมและทำงานผ่านทางบุคคลอื่นหรือทีมได้ ในอนาคต, การมีผู้บริหารแบบ One-Man Show จะไม่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ความสำเร็จจะมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม การที่จะเป็นทีมที่ดีต้องมีผู้นำที่ดี ซึ่งทำหน้าที่คล้ายกับวาทยากรที่คอยกำกับการทำงานของแต่ละคนในทีมให้ดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ การบริหารองค์กรไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญมาก เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน หากมีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดระบบการสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายและเพิ่มประสิทธิภาพขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจึงเป็นเทคนิคสำคัญในการพัฒนาองค์กร การบริหารบุคคลในแผนใหม่จึงให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมาก เพราะการทำงานร่วมกันในองค์กรทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็น

เทคนิคการบริหารที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งในกระบวนการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลเหล่านี้ ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญกับการศึกษาและการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันในองค์กรและให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ไพโรจน์ บาลัน, 2551, หน้า 59)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีวิสัยทัศน์ในปี 2570 จะเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย เพื่อสู่คุณภาพมาตรฐานบนพื้นฐานของความเป็นไทยอย่างยั่งยืน จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ปีการศึกษา 2565 ในกลยุทธ์ที่ 3 คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และกลยุทธ์ที่ 4 คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1, 2566) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามนโยบายแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องเร่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทิศทางใด

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 หรือไม่

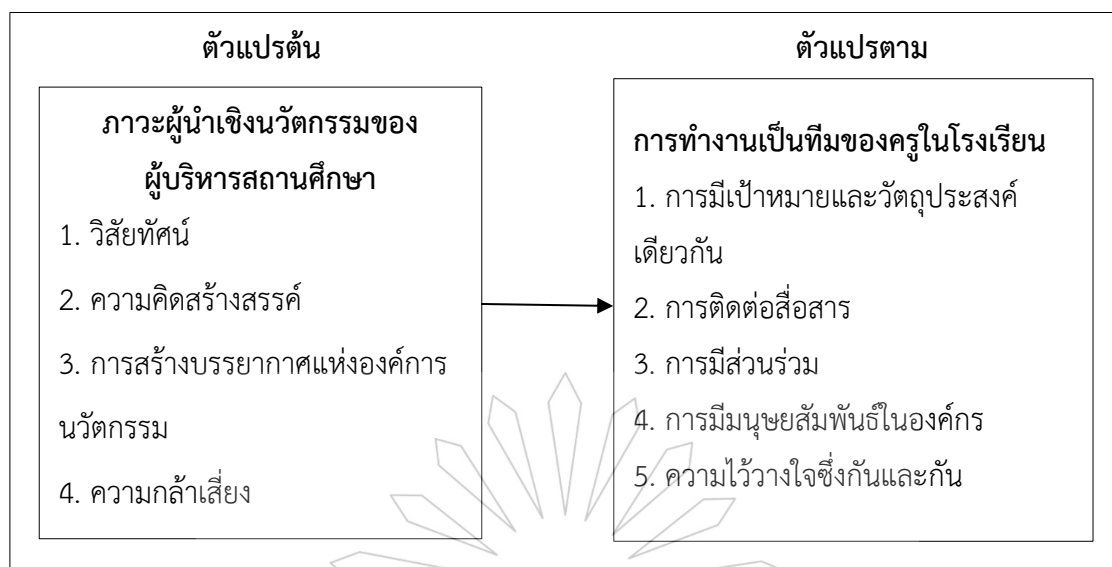
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในทางบวก

1.4.2 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,105 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1, แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

1.6.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) ความคิดสร้างสรรค์
- 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
- 4) ความกล้าเสี่ยง

ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน

- 1) การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน
- 2) การติดต่อสื่อสาร
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) การมีมนุษยสัมพันธ์
- 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.6.3 ด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความสามารถในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการรับรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ รวมถึงการจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงาน ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและต่อยอดกระบวนการทำงาน นอกจากนี้ ยังต้องสามารถขับเคลื่อนบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง ด้วยความคิดสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิสัยทัศน์ หมายถึง แนวทางสำคัญที่ช่วยให้องค์กรกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่อนาคตที่ต้องการ สะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ และเป้าหมายที่องค์กรยึดถือ ซึ่งเป็นรากฐานของความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต คิดอย่างเป็นระบบ ใช้เหตุผล และนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้ และกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพโดยต้องเน้นทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การรับฟังความคิดเห็น และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การมีบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข แต่ยังทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

ความกล้าเสี่ยง หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและลดโอกาสเกิดความเสียหาย โดยมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยง

อย่างเป็นระบบ พร้อมสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมได้

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือของคนในองค์กร อย่างเป็นระบบ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวทางกาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจ เมื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน จะช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องและนำไปสู่ความสำเร็จ

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสชัดเจน และตรงไปตรงมา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุม การส่งอีเมล การใช้แอปพลิเคชันสำหรับงานกลุ่ม หรือแม้แต่การพูดคุยกันโดยตรง การสื่อสารรูปแบบนี้ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และทันเวลา ทำให้สามารถตัดสินใจหรือดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ ยังช่วยลดความเข้าใจผิด สร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ โดยแสดงออกผ่านความคิดเห็น การตัดสินใจ การช่วยเหลือ หรือการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมอาจเกิดขึ้นในหลายบริบท เช่น ในที่ทำงานในชุมชน ในโรงเรียน การมีส่วนร่วมช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกัน สร้างความสามัคคี และทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นผ่านการสื่อสาร ความร่วมมือ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพรวมถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่าง การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสร้างความสามัคคีในองค์กร เพื่อให้เกิดความสุขและความสำเร็จร่วมกัน

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลในทีม ให้ความเชื่อมั่นต่อกันและกัน เชื่อว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน โดยไม่ต้องคอยระแวงหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิดปัญหาการสร้าง ความไว้วางใจต้องอาศัยเวลาและการกระทำที่สม่ำเสมอ เช่น การรักษาคำพูด แสดงความจริงใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมองค์กรเสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

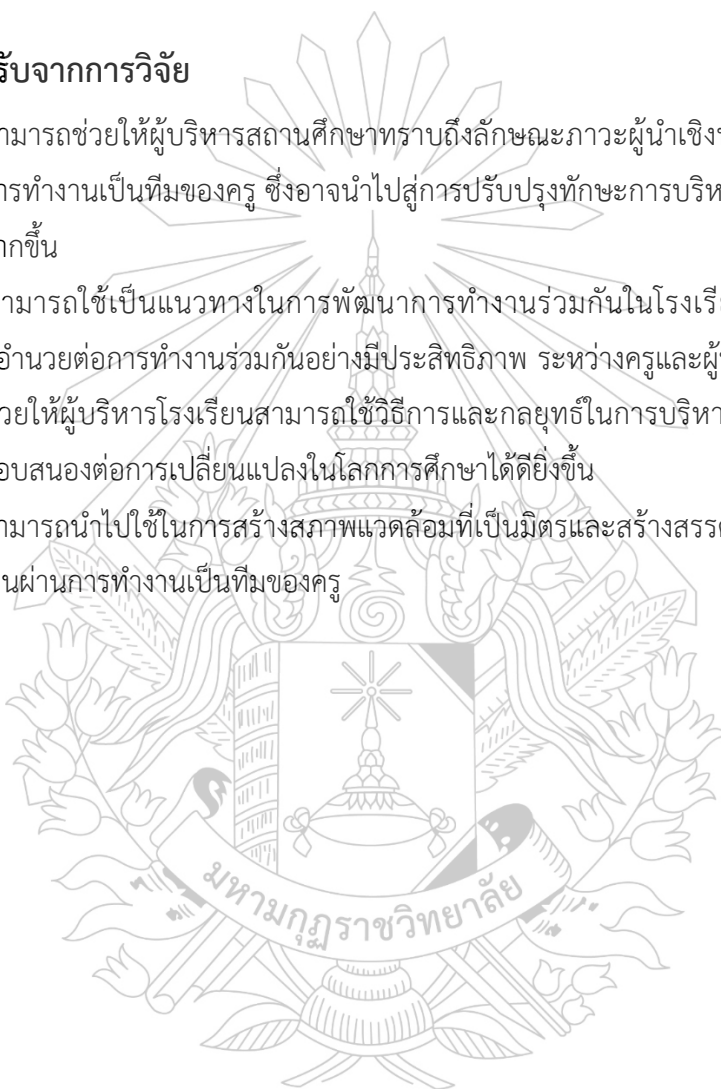
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 สามารถช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีผลดีต่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งอาจนำไปสู่การปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.8.2 สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานร่วมกันในโรงเรียน โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่างครูและผู้บริหาร

1.8.3 ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้วิธีการและกลยุทธ์ในการบริหารงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

1.8.4 สามารถนำไปใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการทำงานเป็นทีมของครู



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.3.1 นิยามของการทำงานเป็นทีม

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.5.1.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและผู้นำ ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการอธิบายถึงความหมายของผู้บริหาร ขณะที่ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นับเป็นแนวคิดสำคัญที่ควรศึกษาและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เนื่องจากมีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหาร โดยเฉพาะในบริบททางการศึกษา ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ในมุมมองที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์ เพื่อนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ยุกส์ (Yukl, G. 2012, p.1-42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นในการกำหนดทิศทาง สร้างความเข้าใจ และกระตุ้นความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร โดยผู้นำมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ ตัดสินใจ ประสานงาน และจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เพียงอำนาจตามตำแหน่ง แต่เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลเชิงบวก การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการปรับตัวตามสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

แบรดลีย์ พี. โอเวนส์ (Owens, B. P, 2009, pp. 15-25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่เพียงมีทักษะด้านการบริหารและการตัดสินใจ แต่ยังต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์กร ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวช่วยสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จร่วมกันขององค์กร

ดูบริน (Dubrin 2010, p. 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนแก่บุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรด้วยความกระตือรือร้น จนสามารถบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้

ทิพมาศ เสวตรโชติ (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำของกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ซูโฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 31) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกผ่านกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้เกิดความร่วมมือและปฏิบัติตามในการดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละสถานการณ์ ทั้งนี้ ระดับของภาวะผู้นำจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความรู้ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 11) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ส่งเสริมให้ผู้ตามได้คิดริเริ่มสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งความสำเร็จ

ณัฐ ช่วยงาน (2566, หน้า 32) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่อกลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นกระตือรือร้น เพื่อดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำองค์กรทุกคนที่ต้องตระหนักและปรับตัว ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่ต้องการ

นันทริน ยูโซะ (2566, หน้า 37) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีหลักการ มีกระบวนการในการโน้มน้าวให้กลุ่มบุคคลในองค์กรมีความยอมรับ เชื่อมั่น และไว้วางใจ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีอิทธิพลและอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและยินดีให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พงธร เมืองมุลิก (2566, หน้า 10) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกที่บุคคลของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในองค์การ

สนธยา สมลิกุล (2566, หน้า 8) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเชิงสัมพันธ์และเชิงจริยธรรมของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม มีอิทธิพลในการจูงใจ และโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร

กัญญณัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำที่ดีควรมีทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจ และการบริหารความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการนำพาและชี้นำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำที่ดีจะต้องมีทักษะและคุณสมบัติหลายประการ เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในกลุ่ม รวมถึงการสร้างความร่วมมือและการปรับตัวในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จไม่เพียงแต่มีอำนาจในการควบคุมหรือกำกับกลุ่ม แต่ยังสามารถสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นเพื่อให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายได้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ไรท์ และ โน (Wright & Noe, 1996, pp. 256–270) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยส่งเสริมการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

มุยส์ และ แฮร์ริส (Muijs, D., & Harris, A., 2003, p. 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องสามารถประสานความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผล

ซูไฮรี มะลิเป็ง (2565, หน้า 32) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การเป็นคุณสมบัติหรือศักยภาพของผู้นำที่จะนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยใช้ศักยภาพในการนำ จัดโครงสร้างระบบการทำงาน เอื้ออำนวย ส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเพื่อการทำงานที่ดีกว่า และสามารถควบคุมการดำเนินงานในองค์การให้เป็นปกติเรียบร้อยได้

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 37) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน และพัฒนาการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

หทัย ชำนาญคำ (2565, หน้า 21) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะทำให้หมองโลกในแง่ดี สามารถสร้างหรือค้นหาเส้นทางใหม่อย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้สามารถนำสิ่งที่ดี มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

อารปี ทองสินุ่น (2565, หน้า 13) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นันทริน ยูโซะ (2566, หน้า 39) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร โดยจำเป็นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นคุณสมบัติของการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยใช้การชักชวนจูงใจให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจ ได้ใจของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 18) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานในทุกกิจกรรม การดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพหรือเกิดความล้มเหลวส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิด ความอ่าน วิสัยทัศน์ และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำ มีหลากหลายรูปแบบ การเลือกใช้รูปแบบใดจะต้องดูความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกรูปแบบภาวะผู้นำจะต้องคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์ และบุคลิกภาพของตัวผู้นำ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและความสำเร็จขององค์กร ผู้นำสามารถส่งผลกระทบในหลายด้าน เช่น การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ โดยการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในทีมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทีมสามารถผ่านอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ไปได้

2.1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารและการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้อาศัยเพียงอำนาจในการสั่งการเท่านั้น แต่ยังต้องมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ วิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์แนวทางแก้ไขที่เหมาะสม อีกทั้งยังต้องสามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความร่วมมือในทีมให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้หลากหลายมุมมองตามแนวคิดและบริบทของการศึกษา ดังนี้

อลิสัน (Alison, 2021, pp.23-24) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำมี 10 องค์ประกอบดังนี้

1. การสื่อสาร ผู้นำต้องสามารถสื่อสารเป้าหมายและงานต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งการสื่อสารแบบตัวต่อตัว การประชุม และช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ
2. แรงจูงใจ ผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. การมอบอำนาจ ผู้นำต้องไว้วางใจและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่
4. ทักษะคติเชิงบวก ผู้นำควรมีมุมมองเชิงบวก ช่วยลดความเครียดและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. ความน่าเชื่อถือ ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจจากทีมงาน
6. ความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องสามารถคิดนอกกรอบและหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น
7. การให้ข้อเสนอแนะ ผู้นำควรให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง
8. ความรับผิดชอบ ผู้นำต้องรับผิดชอบต่อทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของทีม
9. ความมุ่งมั่น ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
10. ความยืดหยุ่น ผู้นำต้องสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 36) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้นำควรมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงาน ยึดหลักความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งต้องมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย นอกจากนี้ยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างความไว้วางใจและความศรัทธาในองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 340-343) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้นำควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการประสานความร่วมมือในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, (2564, หน้า 26) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างรอบคอบ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารและการประสานงานที่ดี นอกจากนี้ยังต้องมีความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่น และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สุภาวิตา กุลอุบฮาด (2565, หน้า 18-22) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารและการดำเนินงานขององค์กร โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจอย่างรอบคอบ และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความรับผิดชอบ ความเสียสละ และมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือ และสร้างความไว้วางใจในทีม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด

วัชรพงษ์ ศุภเกษม (2566, หน้า 33) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยผู้นำควรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความรับผิดชอบ และยึดหลักความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ดี มีวิสัยทัศน์ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีไหวพริบ มีกลยุทธ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองรวมถึงมีพลังเป็นที่ยอมรับในองค์กรในการบังคับบัญชาทีมงานให้ทำงาน บรรลุผลสำเร็จในองค์กรร่วมกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรมหมายถึงกระบวนการนำความรู้ ความคิด หรือองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้าง สิ่งใหม่ หรือพัฒนาสิ่งเดิมให้มีประสิทธิภาพและคุณค่ามากยิ่งขึ้น โดยอาจอยู่ในรูปแบบของเทคโนโลยี กระบวนการทำงาน หรือแนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง ทั้งนี้ การพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชูทซ์ แอนด์ กิบสัน (Schuetze & Gibson, 1998, p. 606) นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนาแนวคิด วิธีการ หรือระบบใหม่ ๆ ที่เกิดจากการบูรณาการความรู้และการปรับใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและก่อให้เกิดคุณค่า ทั้งในระดับองค์กรและเศรษฐกิจโดยรวม อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ

เกตส์ (Gates 2011, p.9) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แก้ปัญหา และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารและการดำเนินงานในองค์กร

บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 10-25) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมหมายถึงกระบวนการนำความรู้ ความคิด และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งการปรับปรุง สิ่งเดิมให้มีประสิทธิภาพและคุณค่ามากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดแนวทางหรือวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และช่วยยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 10-25) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนาวิธีการ แนวคิด หรือสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการความรู้ เทคโนโลยี และประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือยกระดับการดำเนินงานที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้เกิดผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นและยั่งยืน

สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิชญางกูร (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น หรือเกิดการพัฒนาจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์การจัดการความรู้ และองค์ความรู้ที่สามารถสร้างประโยชน์ได้ตั้งแต่ระดับตนเองไปจนถึงระดับโลก

บรรจง ลาวะลี (2565, หน้า 206-215) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมหมายถึงกระบวนการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งเดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดแนวทางหรือวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมยุคไร้พรมแดน

อ้อยทิพย์ ไทยน้อย (2566, หน้า 10-25) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมหมายถึงกระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนาแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยการผสมผสานความรู้ เทคโนโลยี และประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือยกระดับการดำเนินงานเดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้การบริหารจัดการสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิดและกระบวนการที่ใช้พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเกิดจากความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญ โดยการร่วมกันคิดค้น ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษายังช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ในมุมมองที่หลากหลาย ดังนี้

ชูทซ์ แอนด์ กิบสัน (Schuetze & Gibson, 1998, p. 608) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมคือการช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการปรับปรุง

กระบวนการทำงาน การเรียนรู้ และการบูรณาการความรู้ภายในองค์กร อีกทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

เกตส์ (Gates 2011, p.12) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมอยู่ที่การเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงวิธีการทำงาน และการนำแนวทางใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ฐิตินันท์ นันทศรี (2563, น.15) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมคือการช่วยพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการปรับปรุงแนวคิดและกระบวนการทำงาน ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ และช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

นวล สมบูรณ์สิน (2564, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมคือการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยช่วยให้เกิดการปรับปรุงแนวคิด วิธีการ และกระบวนการทำงานให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและบริบทการศึกษา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา

เอกวิทย์ มณีธร และ เขมมารี รักษ์ชูชีพ (2564, หน้า 13) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีบทบาทเป็นกลไกขับเคลื่อนในกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร ทั้งนี้้องค์กรจำเป็นต้องอาศัยการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมจากกรณีดำเนินงานหรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ช่วยยกระดับคุณภาพองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 18) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร โดยเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในการพัฒนาแนวคิด วิธีการ กระบวนการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร อีกทั้งยังช่วยเพิ่มมูลค่าและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 10-30) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมคือการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการองค์กร โดยช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงแนวคิด วิธีการ และกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วย

ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ภายในองค์กร ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร

อ้อยทิพย์ ไทยน้อย (2566, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมคือการเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงแนวคิด วิธีการ และกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิติภิญโญ และธดา สิทธิธาดา (2567, หน้า 154) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมคือการเป็นกลไกที่ช่วยพัฒนาการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งในด้านการบริหารและการแก้ปัญหา ด้วยการนำความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยกระดับคุณภาพขององค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและไม่แน่นอน โดยผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ควบคู่กับการคิดค้นแนวทางใหม่ที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ในมุมมองที่หลากหลาย ดังต่อไปนี้

อาเจ ดี (Adjei, D. 2013, p.103-106) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัยในการดำเนินงาน ผู้นำ

ลักษณะนี้ต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

เกตส์ (Gates 2011, p.11) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการนำความคิดใหม่ เทคโนโลยี และแนวทางที่แตกต่างมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้นำลักษณะนี้ไม่เพียงแต่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้ การทดลอง และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความท้าทายในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพและผลลัพธ์ขององค์กรในระยะยาว

วูล (Wool 2013, p.81) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ความสามารถของผู้นำทางการศึกษาในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร โดยเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการคิดและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำลักษณะนี้ต้องมีความยืดหยุ่น เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

เดชา ลุนาวงค์ (2565, หน้า 65) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยใช้ความสามารถในการมองเห็นปัญหาและโอกาส แล้วผลักดันให้เกิดแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ทั้งยังส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และการคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณค่าของสถานศึกษา

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมใหม่ หรือปรับปรุงนวัตกรรมเดิมให้ทันสมัย ซึ่งนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

นันทิยา ยัมรักษา (2565, หน้า 884) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

นิภา เย็นฉ่ำ (2566, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ มีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovation intelligence)

เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองในการเข้าถึงปัญหา และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ในการจริงหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มี สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความสามารถในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการรับรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ รวมถึงการจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงาน ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและต่อยอดกระบวนการทำงาน นอกจากนี้ ยังต้องสามารถขับเคลื่อนบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง ด้วยความคิดสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและพัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างเท่าทันยุคสมัย ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน คิดค้นแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีมาสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

เกตส์ (Gates, 2011, pp. 40–15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคปัจจุบัน โดยผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ เปิดรับแนวคิดใหม่ และสามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

วิน-เซนติ (Vincenti, 2013, pp. 78–92) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และการบริหารอารมณ์ในการขับเคลื่อนองค์กร

โดยผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนา นวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

โตการู แอนด์ เนอัสคู (Dogaru & Neacsu, 2014, pp. 245–248) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางการ เปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ เปิดรับแนวคิดใหม่ และสนับสนุนการมีส่วนร่วม ของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมคือการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารมี บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธัญญา มาศ แดงสีดา (2565, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ ที่การเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์กร

บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการนำแนวคิดและนวัตกรรมมาใช้ในการ บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิด สร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรม นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาางอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง นวัตกรรม

นิภา เย็นฉ่ำ (2566, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการ บริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือเป็นผู้นำ ที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมาย ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิด ความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีความเหมาะสมกับบริบทและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่าง สร้างสรรค์ของทั้งผู้นำและผู้ตาม สู่การพัฒนาองค์กรในการทำงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ มีคุณภาพต่อไป

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่

จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางการทำงานอย่างมีกลยุทธ์ ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือและความเชื่อมั่นซึ่งกัน และกัน อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาตนเองและกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

2.2.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการดำเนินงาน นำทีมงาน บริหารจัดการองค์กร ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ในมุมมองที่หลากหลาย ไว้ดังนี้

เกตส์ (Gates, 2011, p 3) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ การเปิดรับแนวคิดใหม่ ความกล้าตัดสินใจ และความสามารถในการมองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องสามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิดค้นนวัตกรรม รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและแนวทางใหม่ในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วิน-เซนติ (Vincenti, 2013, pp. 78–92) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือความสามารถของผู้นำในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และการบริหารอารมณ์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเปิดรับแนวคิดใหม่ สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร

โดการู แอนด์ เนอัสคู (Dogaru & Neacsu, 2014, pp. 245–248) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ความสามารถของผู้บริหารในการมีวิสัยทัศน์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารองค์กร ผู้นำต้องสามารถส่งเสริมมีส่วนร่วมของบุคลากร สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, หน้า 56) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ทำให้สามารถแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา อารมณ์ และการแสดงออกที่เหมาะสม รวมถึงความสามารถในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ และโน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำยังต้องมีวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ และความมั่นคงทางอารมณ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, หน้า 13) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำมีหลากหลายด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติตน ทั้งการเป็นผู้ที่ต้องมีความกระตือรือร้น มีความรอบรู้ เชื่อมมั่นในตนเองเป็นผู้มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ด้านการปฏิบัติงานต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเหตุผล มีกล้าตัดสินใจ ยอมรับผลจากการกระทำ รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ต้องเป็นผู้เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคนรู้จักการวางตัว อาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วม รวมไปถึงการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

นิภา เย็นฉ่ำ (2566, หน้า 17) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และกล้าปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 10) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ และเปิดรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสามารถส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงต้องมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกระตุ้นองค์กรให้เกิดการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นในการบริหาร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร พร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเติบโตและความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.2.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร

ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดทั้งโอกาสและความท้าทายที่ผู้บริหารต้องเผชิญอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว เปิดรับแนวคิดใหม่ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ในมุมมองที่หลากหลาย ดังนี้

เกตส์ (Gates, 2011, p. 15) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีการคิดสร้างสรรค์และการจัดระบบความคิด (Have a Solution-centered Mindset)
2. มีการต่อยอดทางความคิดที่หลากหลาย (Practice Kaleidoscope Thinking)
3. มีการสร้างทีมงานความร่วมมือ (Build a Collaborative Team)
4. มีการทำงานอย่างเต็มที่ (Be Fully Engaged)
5. มีการมองอนาคต (Look into the Future)

เมท-คาร์ลฟ แอนด์ แรบบิ้น (Metcalf & Rabbins, 2012, p.29) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีลักษณะของผู้นำ (Leader Type)
2. มีมุมมองในการพัฒนา (Development Perspective)
3. มีความยืดหยุ่น (Resilience)
4. มีการวิเคราะห์สถานการณ์ (Situational Analysis)
5. มีพฤติกรรมการเป็นผู้นำ (Leadership Behaviors)

อัด-เจย์ (Adjei, 2013, p.56) จากการศึกษา Innovation leadership management ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม (Innovation-culture)
2. มีการสร้างสิ่งแวดล้อม (Environment)
3. มีกลยุทธ์ (Strategy)
4. มีแนวทางการทำงานที่น่าสนใจ (Innovation Practice)
5. มีบุคลิกลักษณะเฉพาะตน (Personal Traits)
6. มีความเชื่อหรือศรัทธายอมรับ (Beliefs)
7. มีทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Attitudes of Managers to Creativity and Innovation)

วินเซนติ (Vincenti,2013, p 49) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดย ใช้การวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์ ผลการวิจัยพบว่าอารมณ์มีบทบาทสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม และยังสะท้อนว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีลักษณะสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อการ ทำงานร่วมกันในองค์กร ดังนี้

1. มีรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal)
2. มีความกล้าเสี่ยง (Risk-taking)
3. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

วูอี (Wooi, 2013, p.24) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visioning)
2. มีอิทธิพลหรืออำนาจในการจูงใจ (Influential)
3. มีการสร้างเครือข่าย (Networking)
4. สร้างแบบจำลองความกล้าเสี่ยง (Risk-taking Models)
5. มีจินตนาการ (Innovativemind)
6. มีกลยุทธ์ (Strategy)

โดการู แอนด์ เนียคซุ (Dogaru & Neacsu, 2014, pp. 19–23) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง The characteristics of innovator school principal as a leader the case from Romania และ สังเคราะห์องค์ประกอบ ได้ 7 ด้านดังนี้

1. มีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายทั้งปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษาและปัญหาเกี่ยวกับ บุคลากร (Has Solutions to Many of the Problems of Institution and of People)
2. มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย (It has Lot of Ideas)
3. มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learn from the Experiences)
4. มีการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ ๆ ที่ดี ถึงแม้ว่าความคิดใหม่นั้นจะไม่ใช่อความคิดของ ผู้บริหารเอง (Apply New and Good Idea, Even if they are not of his)
5. มีวิสัยทัศน์ (Has the Vision)
6. มีการจัดระบบองค์การที่ดี (Good Organizer)
7. มีกลยุทธ์ที่ดี (การพัฒนาสถานศึกษา, มองเห็นวิธีการพัฒนา) (Good Strategist Institutional Development, Vision has Found Ways of Development)

จිරะศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 48) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรี สะเกษ เขต 1 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงถึง

ความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าองค์ประกอบสำคัญมี 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการกำหนดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ การนำไปปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงาน

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความคิดยืดหยุ่น มีจินตนาการ และยอมรับความผิดพลาดเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม โดยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 39-41) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งเดิมทั้งในด้านแนวคิด รูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน โดยช่วยเหลือ สนับสนุน และใช้ความรู้ความสามารถร่วมกันในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาองค์กรในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและศักยภาพที่มี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

4. การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้วิธีการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นตามเกิดการปรับเปลี่ยนจากรูปแบบเดิมไปสู่สิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เพื่อจัดการและประมวลผลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

6. การสร้างองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปรับเปลี่ยนการบริหารองค์กรให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมต่อการเกิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 44-49) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยจากการสังเคราะห์ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มและคิดนอกกรอบ เพื่อพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ โดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีประกอบการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานวัตกรรมและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรผ่านแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายร่วมกัน ให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็น และร่วมกันแก้ปัญหา รวมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างโปร่งใส เหมาะสม และเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงาน

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565, หน้า 36-41) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยกล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นหาแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ให้แก่องค์กร และช่วยพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สามารถมองเห็นแนวโน้มและเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มในการนำแนวคิดและนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร โดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อยอดความคิดเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดเห็น และร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การพูดคุย และการระดมความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาและสร้างนวัตกรรมร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง กล้าเผชิญและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ และกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อลดผลกระทบและความเสียหายให้น้อยที่สุด

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างสภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สนับสนุนการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

น้ำทิพย์ มาลัย (2566, หน้า 12-13) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่าย โดยจากการสังเคราะห์ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือกันคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อใช้ศักยภาพร่วมกันอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นภาพอนาคต และวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ และพัฒนาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร

4. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของผู้นำที่สะท้อนถึงความมั่นใจ ความน่าเชื่อถือ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 52) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยจากการสังเคราะห์ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการทำงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ และพัฒนาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(ต่อ)

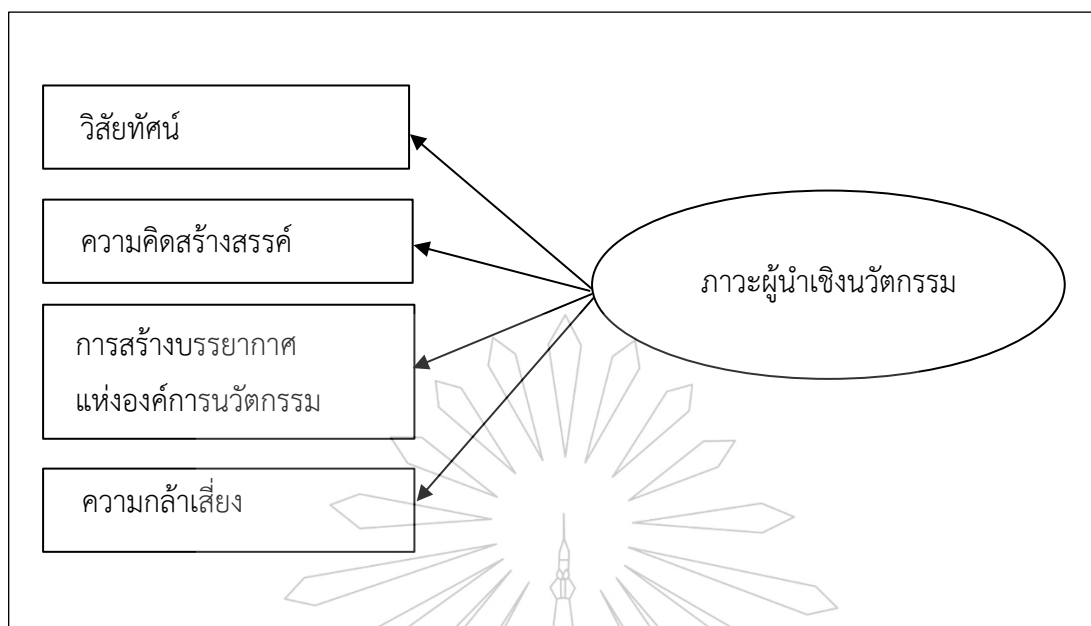
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	1. Gates (2012)	2. Metcalf & Rabbins (2012)	3. Adjei (2013)	4. Vincenti (2013)	5. Wooli (2013)	6. Dogaru & Neacsu (2014)	7. จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2565)	8. ชานินรา สุมาลี (2565)	9. พัชณวีวิสา จันทพิมพ์ (2565)	10. เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565)	11. นำทิพย์ มาลัย (2566)	12. กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567)	ความถี่
22. มีการสร้างเครือข่าย				✓									1
23. มีจินตนาการ				✓									1
24. มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย				✓									1
25. มีการเรียนรู้จากประสบการณ์					✓								1
26. การประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ ๆ					✓								1
27. มีการจัดระบบองค์การที่ดี					✓								1
28. มีการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
29. ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ							✓						1
30. การสร้างองค์การนวัตกรรม							✓						1
31. การมีคุณธรรมจริยธรรม									✓				1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม(ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	1. Gates (2012)	2. Metcalf & Rabbins (2012)	3. Adjei (2013)	4. Vincenti (2013)	5. Wooli (2013)	6. Dogaru & Neacsu (2014)	7. จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2565)	8. ชานินรา สุมาลี (2565)	9. พัชฎวีวิสา จันทพิมพ์ (2565)	10. เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565)	11. นำทิพย์ มาลัย (2566)	12. กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567)	ความถี่
32.การมีส่วนร่วม									√				1
รวม	6	7	7	3	8	7	3	6	6	6	3	3	45

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 32 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1. วิสัยทัศน์ 2. ความคิดสร้างสรรค์ 3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4. ความกล้าเสี่ยง

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถแสดงเป็นโมเดลการวัด องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.6.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ 2. ความคิดสร้างสรรค์ 3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4. ความกล้าเสี่ยง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาวขององค์กรได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน และมุ่งมั่นปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ สรุปได้ดังนี้

เกตส์ (Gates, 2011, p. 3) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถมองเห็นโอกาสและแนวทางการพัฒนาในอนาคตได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดทิศทางที่เหมาะสมให้แก่องค์กร นอกจากนี้ยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจ

ใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วู (Wooi, 2013, p. 2) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง องค์กรประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการศึกษา โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมองเห็นโอกาสในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในอนาคต นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วิน-เซนดี (Vincenti, 2013, p. 45) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง องค์กรประกอบสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถมองเห็นโอกาสและแนวทางการพัฒนาใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถใช้ความเข้าใจด้านอารมณ์และการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นการมีส่วนร่วม และส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานและพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

โดการู แอนด์ เนอัสคู (Dogaru & Neacsu, 2014, p. 371) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รวมทั้งมองเห็นโอกาสในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบททางการศึกษา นอกจากนี้ ผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือ และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในปัจจุบัน

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 340-342) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการกำหนดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ การนำไปปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงาน

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 42-44) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาองค์กรในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและศักยภาพที่มี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ณัฐพล อุ่นแก้ว (2565, หน้า 21) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ชัดเจน โดยอาศัยการมองการณ์ไกล และการวางแผนเชิงระบบ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565, หน้า 36) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สามารถมองเห็นแนวโน้มและเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

นำทิพย์ มาลัย (2566, หน้า 13) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นภาพอนาคต และวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 46) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการทำงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง แนวทางสำคัญที่ช่วยให้องค์กรกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่อนาคตที่ต้องการ มั่นสะทอนถึงค่านิยม ความเชื่อ และเป้าหมายที่องค์กรยึดถือ ซึ่งเป็นรากฐานของความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว

2. ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ que แสดงถึงความสามารถในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างแตกต่างและมีคุณค่า อาจอยู่ในรูปของแนวคิด นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ หรือวิธีการดำเนินงานใหม่ รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงสิ่งเดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ สรุปได้ดังนี้

วู (Wooi, 2013, p. 4) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และพัฒนาวิธีการทำงาน

ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

วิน-เซนตี (Vincenti, 2013, p. 52) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ช่วยให้สามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

โดการู แอนด์ เนอัส (Dogaru & Neacsu, 2014, p. 372) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในปัจจุบัน

เพ็ญภา ศรีภูธร (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มและคิดนอกกรอบ เพื่อพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ โดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีประกอบการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรม เพื่อยกระดับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 59) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มในการนำแนวคิดและนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร โดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนา ต่อยอดความคิดเดิม และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

น้ำทิพย์ มาลัย (2566, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ทักษะความคิดริเริ่มในสิ่งที่แปลกใหม่ (originality) เป็นความสามารถในการคิดค้นสิ่งที่แปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และองค์กร

กาญจนาวัตี ไชยสงค์ (2567, หน้า 59) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมอง แนวคิด วิธีการ รูปแบบใหม่ในการพัฒนางาน หรือ การพัฒนางานที่มีอยู่แล้วให้แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และดีขึ้น เปิดโอกาสให้เชื่อมโยงความรู้เดิมสู่จินตนาการใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนงานและพัฒนางานรูปแบบ

ใหม่ ๆ

ภาวิณี รัตนคอน (2567, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา โดยใช้การเชื่อมโยงความรู้เดิมกับประสบการณ์ใหม่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดแนวคิดที่หลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการพัฒนาการเรียนรู้และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต คิดอย่างเป็นระบบ ใช้เหตุผล และนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้ และกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ

3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมหมายถึงการพัฒนาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การค้นหาแนวทางใหม่ และการพัฒนานวัตกรรมทั้งด้านกระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ บริการ และการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวคิดนี้ไว้ในลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

เกตส์ (Gates, 2011, p. 5) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าสร้างสรรค์ และเปิดรับแนวคิดใหม่ ผู้นำควรสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทดลองสิ่งใหม่อย่างเหมาะสมบรรยากาศดังกล่าวช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนานวัตกรรม และความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

วิน-เซนติ (Vincenti, 2013, p. 60) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง บทบาทสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ กล้าแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ผู้นำควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และให้ความสำคัญกับความเข้าใจด้านอารมณ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์แนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

โดการู แอนด์ เนอัสคู (Dogaru & Neacsu, 2014, p. 373) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง บทบาทสำคัญของผู้นำสถานศึกษาที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และกล้าแสดงออกทางความคิดเห็น ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพ์ลัส มาแก้ว (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผ่านการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุน

การทำงานร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานขององค์กร

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานวัตกรรม และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 63) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อาภรณ์ อินฟ้าแสง (2567, หน้า 10-30) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ผ่านการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการเปิดโอกาสให้ทดลองแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยต้องเน้นทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การรับฟังความคิดเห็น และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การมีบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข แต่ยังทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

4. ความกล้าเสี่ยง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดต่าง ๆ เพื่อนำมาสังเคราะห์และนำเสนอความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังต่อไปนี้

เกตส์ (Gates, 2011, p. 5) ได้กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ทดลองแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ แม้จะมีความไม่แน่นอนหรือโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด โดยมองว่าความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนา การสนับสนุนให้เกิดการกล้าเสี่ยงจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นการเกิดนวัตกรรม และส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

วู (Wooi, 2013, p. 10) ได้กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึงการเปิดโอกาสให้มีการทดลองแนวคิด วิธีการ และนวัตกรรมใหม่ ๆ แม้จะมีความไม่แน่นอนหรือความเสี่ยงที่จะไม่ประสบ

ความสำเร็จ โดยต้องมีความกล้าตัดสินใจ สนับสนุนให้เรียนรู้จากความผิดพลาด และนำผลที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการส่งเสริมการกล้าเสี่ยงอย่างสร้างสรรค์จะช่วยพัฒนานวัตกรรมและยกระดับคุณภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

วิน-เซนต์ (Vincenti, 2013, p. 78) ได้กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึงความสามารถในการตัดสินใจและทดลองแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือมีโอกาสดังกล่าว ความล้มเหลว โดยอาศัยความมั่นใจ การควบคุมอารมณ์ และความกล้าที่จะเผชิญความท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การยอมรับความผิดพลาดและนำมาใช้เป็นบทเรียนในการปรับปรุง จะช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ภายในองค์กร

โดการู แอนด์ เนอัสคู (Dogaru & Neacsu, 2014, p. 373) ได้กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจและทดลองแนวทางใหม่ ๆ แม้จะมีความไม่แน่นอนหรือโอกาสล้มเหลว โดยสนับสนุนให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พอรุง แสงนวล (2563, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจและดำเนินงานภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยกล้าเผชิญปัญหาและความเปลี่ยนแปลง พร้อมพิจารณาทางเลือกและผลกระทบอย่างรอบคอบ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 66) ได้กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์เสี่ยง โดยกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา และดำเนินงานในรูปแบบใหม่ พร้อมทั้งวางแผน วิเคราะห์ และกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

กาญจนาวิ ไชยสงค์ (2567, หน้า 74) ได้กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ มีพฤติกรรมที่ชอบบริหารจัดการปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นได้ กล้าตัดสินใจอย่าง เด็ดเดี่ยวบนพื้นฐานการบริหารจัดการที่มีการวางแผน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ความแปรผันอุปสรรค ปัญหาในงาน มีความกล้าหาญในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้กระทบการทำงานน้อยที่สุด

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและลดโอกาสเกิดความเสียหาย โดยมีกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมได้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1.วิสัยทัศน์	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 วิสัยทัศน์ หมายถึง แนวทาง สำคัญที่ช่วยให้องค์กรกำหนด เป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ไปสู่อนาคตที่ต้องการ สะท้อนถึง ค่านิยม ความเชื่อ และเป้าหมายที่ องค์กรยึดถือ ซึ่งเป็นรากฐานของ ความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะ ยาว</p>	<p>1) ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทาง ในการดำเนินงานช่วยให้องค์กร ดำเนินงานไปสู่อนาคต 2) ผู้บริหารมีเป้าหมายและ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน 3) ผู้บริหารมีการสะท้อนถึง ค่านิยม ความเชื่อ ที่องค์กรยึดถือ 4) ผู้บริหารมีเป้าหมายที่องค์กร ยึดถือ รากฐานของความสำเร็จ</p>
2.ความคิด สร้างสรรค์	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ในการสร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับ อนาคต คิดอย่างเป็นระบบ ใช้เหตุผล และนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการ บริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ส่งเสริม การเรียนรู้ และกระตุ้นให้บุคลากรกล้า คิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ</p>	<p>1) ผู้บริหาร มีจินตนาการในการ สร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับ อนาคต 2) ผู้บริหารมีการคิดอย่างเป็น ระบบ 3) ผู้บริหารมีใช้เหตุผลและนำ ความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการ บริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กร 4) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการ เรียนรู้ 5) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ</p>

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
3.การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพโดยต้องเน้นทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การรับฟังความคิดเห็น และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การมีบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลากรทำงานอย่างมีความสุขแต่ยังทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน</p>	<p>1) ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร</p> <p>2) ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ</p> <p>3)) ผู้บริหารมีเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรม</p> <p>4) ผู้บริหารมีการเปิดกว้าง การรับฟังความคิดเห็น และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์</p> <p>5) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคคลากรทำงานอย่างมีความสุขทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน</p>
4.ความกล้าเสี่ยง	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ความกล้าเสี่ยง หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและลดโอกาสเกิดความเสียหาย</p>	<p>1) ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง</p> <p>2) ผู้บริหารมีใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและลดโอกาสเกิดความเสียหาย</p> <p>3) ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ</p> <p>4) ผู้บริหารมีการสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด</p>

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	โดยมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมได้	5) ผู้บริหารมีการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานในองค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การทำงานเป็นทีมโดยการร่วมมือกัน แบ่งหน้าที่ ประสานงาน วางแผนร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง ทั้งยังส่งเสริมความรวดเร็ว ความสามัคคี และผลลัพธ์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ไว้ดังนี้

พาร์คเกอร์ (Parker, 2001, p.10) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานให้สำเร็จ และตระหนักว่าความสำเร็จของงานเกิดจากการร่วมมือกันของสมาชิกในทีมเท่านั้น

จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 2003, p. 321) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือ การสื่อสาร และการพึ่งพาอาศัยกันของสมาชิกในทีม ทั้งนี้การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โรบบินส์ (Robbins, 2007, p. 258) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนในทีม ไม่ใช่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมยังเน้นการมีส่วนร่วม การแบ่งปันความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สุวรรณ พงษ์ผ่องพล (2558, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีการสื่อสาร ประสานงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนกันภายในทีม และทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีคุณภาพและประสบผลสำเร็จมากขึ้น

ณัฐพล สีจาด (2563, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือกันในการดำเนินงานด้านวิชาการ โดยมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่ดีช่วยส่งเสริมความสามัคคี ความรับผิดชอบร่วมกัน และทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ศิริพรรณ พลสมัคร (2564, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคลากรที่มีความแตกต่างกันมาร่วมกันปฏิบัติงาน โดยอาศัยความร่วมมือ การสื่อสาร และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมยังช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันความรู้ และการใช้ศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ชนิดรา ต้นสอน (2565, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกันปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา โดยมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่ดีช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความรับผิดชอบร่วมกัน และส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานในสถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

องค์กรเป็นระบบที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้มีความรวดเร็ว ทันเวลา และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จขององค์กรไม่ได้เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เกิดจากความร่วมมือและการประสานงานของสมาชิกทุกคนในทีม ดังนั้นนักวิชาการจึงให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมในหลากหลายมุมมอง ดังนี้

วูดค็อก แอนด์ แฟรนซิส (Woodcock and Francis, 1994, p. 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือการช่วยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมารวมกันเป็นพลังของทีม ทำให้สามารถแก้ปัญหาและสร้างสรรค์งานได้ดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนการวางระบบงาน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การ

ทำงานเป็นทีมยังส่งเสริมการสื่อสารที่ดี ลดความเข้าใจผิด สร้างความไว้วางใจ และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในทีมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ปาร์กเกอร์ (Parker, 2011, p 42) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลในทีมร่วมมือกันใช้ความรู้ ความสามารถ และบทบาทที่แตกต่างกันมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิผลของงาน ลดข้อผิดพลาด และทำให้เกิดการตัดสินใจที่รอบคอบมากขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการสื่อสารที่ดี การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างความไว้วางใจภายในทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 2003, pp. 29–31) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีหลายประการ ได้แก่

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานกลุ่มหนึ่งทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว
2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจเดี่ยวพบว่าการตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่าและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่นเมตตาปราณีมีความรับผิดชอบเข้าใจผู้อื่นเสียสละจากการที่ได้เข้าร่วมกลุ่ม
4. แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง เหล่านี้จะมี ความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงลำพัง
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน
6. การขจัดความขัดแย้งสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่าถ้ามีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคมไม่มีค่านิยมของสังคมไม่มีกฎระเบียบของสังคมความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้
7. เอกลักษณ์ของบุคคลการยอมรับนับถือในตนเองและสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลมเกลียวหรือหล่อหลอมจากสังคม
8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้วกลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

ณัฐพล สีจาด (2563, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือการที่บุคลากรมีการร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีการประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมช่วย

เสริมสร้างความสามัคคี ความรับผิดชอบร่วมกัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ชนิดรา ต้นสอน (2565, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีการประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความรับผิดชอบร่วมกัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2566, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 66) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างประสานสอดคล้อง แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 93) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ครูในโรงเรียนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสมาชิกในทีมมีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายในการทำงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน โดยมีการวางแผน กำหนดบทบาท ภาระหน้าที่ รับผิดชอบแตกต่างกัน มีการร่วมมือประสานงานกัน แก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมนั้นคือความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า บุคลากรต้อง พยายามและทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อยุคสมัย และทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้บุคลากรจะมีความรู้และความสามารถเฉพาะด้าน แต่ความสำเร็จของงานยังขึ้นอยู่กับการทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่ดี ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านจึงได้อธิบายองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ในหลากหลายมุมมอง ดังต่อไปนี้

พาร์ก (Parker, 1990, p. 91) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของทีมที่มีประสิทธิภาพเกิดจากหลายปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย 9 ด้านหลักที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose)
2. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation)
3. การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team climate)
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening)
5. แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized disagreement)
6. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication)
7. การรับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน (Clear roles and work assignments)
8. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)
9. เครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External relations)

แคตเซนแบค เจ อาร์ และสมิธ (Katzenbach & Smith, 1993, p. 162) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ โดยทีมที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้านที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1. มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก
2. มีทักษะที่เสริมต่อกัน
3. ผูกพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
4. มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน
5. มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบร่วมกันได้

เดวิส ดี (Davis, D, 1998, p. 59) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ว่ามีปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน

1. มีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์
2. ภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี
3. การมีเป้าหมายของทีมชัดเจน

แมคคอสกีและมาส (McCloskey and Maas, 1998, pp 26 - 27) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการและพฤติกรรมที่ช่วยให้สมาชิกทำงานร่วมกันได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal)
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation)
3. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
4. การรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing Success and Failure)
5. ความไว้วางใจ (Trust)

โรบบินส์ (Robbins, 2001, p. 64) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน
2. การจัดองค์ประกอบ
3. การจัดบริบท
4. การจัดกระบวนการ

ณัฐดี ใจช่วงโชติ (2564, หน้า 67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนวัดหลักสี่พิพัฒนราษฎร์อุปถัมภ์ และกล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของทีม ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การมีส่วนร่วม
3. การรับรู้บทบาท หน้าที่
4. การสื่อสาร
5. บรรยากาศในการทำงาน
6. ภาวะผู้นำ

ณัฐธิดา วงษ์รอด (2564, หน้า 8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และกล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. การมีมนุษยสัมพันธ์
5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สุวรรณ พงษ์ม่วงพูล (2564, หน้า 35) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยกล่าวว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. การติดต่อสื่อสาร
3. เป้าหมายของทีม
4. การยอมรับนับถือ
5. การมีปฏิสัมพันธ์

อริศรา อุ่มสิน (2564, หน้า 5 - 6) ได้ศึกษางานวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ณัฐพล สีจาด (2564, หน้า 57) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย โดยกล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานร่วมกันของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ชนิศรา ต้นสอน (2565, หน้า 87) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู ซึ่งผลการศึกษากล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ที่มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านการร่วมมือ
3. ด้านการประสานงาน
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 11 แหล่ง ได้แก่ 1.Parker (1990) 2.Katzenbach และ Smith (1993) 3.Davis (1998) 4.McCloskey and Maas (1998) 5.Robbins (2001) 6.ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2564) 7.ณัฐธิดา วงษ์รอด (2564) 8.สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2564) 9. อริศขรา อุ่มสิน (2564) 10.ณัฐพล สีจาด (2564) 11.ชนิดรา ต้นสอน (2565) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังแสดงในตารางที่ 2.3

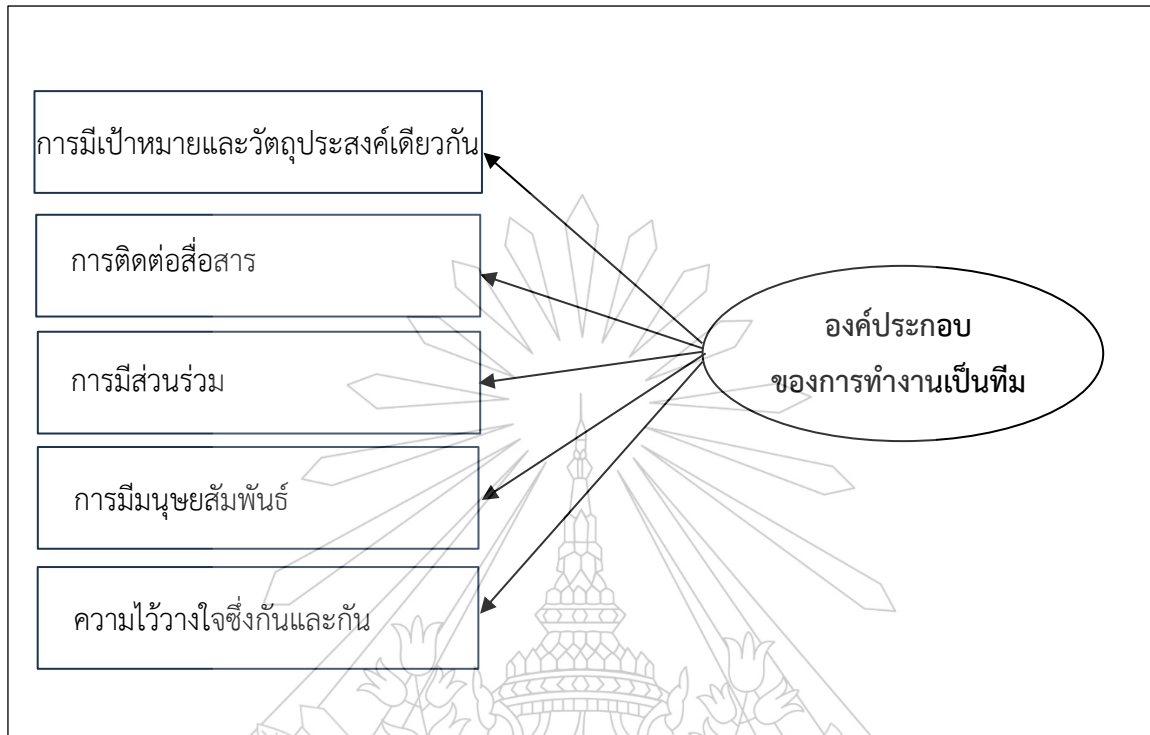
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ ของการทำงานเป็นทีม	1.Parker (1990)	2.Katzenbach และ Smith (1993)	3.Davis (1998)	4.McCloskey and Maas (1998)	5.Robbins (2001)	6.ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2564)	7.ณัฐธิดา วงษ์รอด (2564)	8.สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2564)	9. อริศขรา อุ่มสิน (2564)	10.ณัฐพล สีจาด (2564)	11.ชนิดรา ต้นสอน (2565)	ความถี่
1.การมีมนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
2.การมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์เดียวกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3.การสร้างบรรยากาศ ของการทำงานเป็นทีม	✓					✓						2
4.การไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	✓	✓		✓				✓				4

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

องค์ประกอบ ของการทำงานเป็นทีม	1.Parker (1990)	2.Katzenbach และ Smith (1993)	3.Davis (1998)	4.McCloskey and Maas (1998)	5.Robbins (2001)	6.ณัฐดี โจชวงโชติ (2564)	7.นัฐริดา วงษ์รอด (2564)	8.สุวรรณภา พงษ์พองพูล (2564)	9. อริศรา อุ่มสิน (2564)	10.ณัฐพล สีจาด (2564)	11.ชนิดรา ต้นสอน (2565)	ความถี่
5.แสดงความไม่เห็นด้วย อย่างสุภาพ	✓											1
6. การมีส่วนร่วม	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
7.การยอมรับนับถือ							✓					1
8. การปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง											✓	1
9.การสื่อสารอย่างเปิดเผย	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
10. การมีความคิด สร้างสรรค์									✓		✓	2
11.การประสานงาน											✓	2
12.การจัดกระบวนการ				✓								1
13.การจัดบริหาร				✓								1
รวม	7	2	2	4	2	4	4	5	5	3	5	43

จากตารางที่ 2.3 จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงาน เป็นทีมที่เป็นกรอบแนวคิด ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 13 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) คือ 1.การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน 2.การติดต่อสื่อสาร 3. การมีส่วนร่วม 4. การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์ประกอบหลักข้างต้นแสดงเป็นโมเดลตัวแปร การทำงานเป็นทีม ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.3.3.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

แมคคอสกี แอนด์ มาส (McCloskey and Maas, 1998, p. 57) ได้กล่าวถึง การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

โรบ-บินส์ (Robbins, 2003, p. 21) ได้กล่าวว่า การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน หมายถึงการที่สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสอดคล้องและมีเอกภาพ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งเสริมความร่วมมือ และทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปาร์กเกอร์ (Parker, 2011, p 44) ได้กล่าวว่า การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่สมาชิกทุกคนในทีมมีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสอดคล้องและมีความชัดเจนร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งเสริมการประสานความร่วมมือ และทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ณัฐพล สีจาด (2563, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน หมายถึงการที่บุคลากรมีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้เกิดความสอดคล้อง ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2564, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความชัดเจนของเป้าหมาย ความเข้าใจในเป้าหมาย และการให้ความสำคัญกับเป้าหมาย

นัฐธิดา วงษ์รอด (2564, หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชนิดิรา ต้นสอน (2565, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน คือการที่บุคลากรมีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้อง ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ให้บุคลากรเข้าใจแนวทางกาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้

บุคลากรทุกคนได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจ เมื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน จะช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องและนำไปสู่ความสำเร็จ

2. การติดต่อสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

โรมิก ดี เอ (Romig, D. A., 1996, p. 74) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีที่ต้องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงานสมาชิกทีมจะต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นสองทาง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

เดวิด (Davis, 1989, p.183) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นตัวแปรหลักมีการศึกษาองค์การการจัดการบริหารนั้นคนจะมาจากที่ต่าง ๆ เพื่อมาทำงานร่วมกันและการที่จะทำงานร่วมกันได้ดีต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารและในการสื่อสารถ้ามีความผิดพลาดก็จะทำให้งานเกิดความเสียหายได้

แมคคอสกี แอนด์ มาส (McCloskey and Maas, 1998, p. 125) ได้กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร (Communication) สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจน เข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุยปรึกษาหารือ พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

พาร์กเกอร์ (Parker, 2001, p. 20) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่นำข่าวสารข้อมูลข้อเท็จจริงความคิดความต้องการทัศนคติความรู้สึกรู้สึกความหมายบางอย่างจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยใช้ภาษาพูดการเขียนการใช้ท่วงท่าสัญลักษณ์สิ่งของหรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

สุวรรณ พงษ์พองฟู. (2558, หน้า 29) การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นร่วมกันได้อย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความร่วมมือ ลดปัญหาความขัดแย้ง และส่งเสริมการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจนจะช่วยสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ณัฐพล สีจาด (2563, 45-47) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ช่วยให้ครูสามารถประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจอันดี ลดปัญหาความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อให้การดำเนินงานวิชาการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชนิดรา ต้นสอน (2565, หน้า 261) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสานการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดเผย และเข้าใจตรงกัน จะช่วยสร้างความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ชัดเจน และตรงไปตรงมา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุม การส่งอีเมล การใช้แอปพลิเคชันสำหรับงานกลุ่ม หรือแม้แต่การพูดคุยกันโดยตรง การสื่อสารรูปแบบนี้ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ทำให้สามารถตัดสินใจหรือดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ ยังช่วยลดความเข้าใจผิด สร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์

3. การมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมความหมายของการมีส่วนร่วมจากแนวคิดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

พาร์กเกอร์ (Parker, 1990,p. 89) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ การมีส่วนร่วม ได้แก่ การได้เข้ารับฟัง การแสดงความคิดเห็น หรืออภิปราย

แมคคอสคี แอนด์ มาส (McCloskey and Maas, 1998, p.75) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สมาชิกรู้สึกว่ามีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิด แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

โรบ-บินส์ (Robbins,2003, p. 25) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งการมีส่วนร่วมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 31-33) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินงานในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ณัฐพล สีจาด (2563, หน้า 48-50) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่เปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานวิชาการร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และความผูกพันต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

ชนิศรา ต้นสอน (2565, หน้า 261) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติงานเพื่อสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา อันจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จร่วมกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ โดยแสดงออกผ่านความคิดเห็น การตัดสินใจ การช่วยเหลือ หรือการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมอาจเกิดขึ้นในหลายบริบท เช่น ในที่ทำงาน ในชุมชน ในโรงเรียน การมีส่วนร่วมช่วยสร้างความรู้สึกในองค์กร สร้างความสามัคคี และทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การมีมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ไว้แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อนำเสนอ ดังต่อไปนี้

พาร์กเกอร์ (Parker, 1990, pp. 15-22) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ โดยสมาชิกในทีมควรมีความเข้าใจ ยอมรับ และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

แมคคอสกี แอนด์ มาส (McCloskey and Maas, 1998, pp. 158-160) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ช่วยให้สมาชิกสามารถทำงานร่วมกัน

ได้อย่างราบรื่น โดยอาศัยการสื่อสารที่ดี การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีในทีม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกัน

อริศขรา อุ่มสิน (2560, หน้า 34–36) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสื่อสารที่ดี การเคารพและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกัน

ณัฐพล สีจาด (2563, หน้า 48-50) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยอาศัยการสื่อสารที่ดี การให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชนิดรดา ต้นสอน (2565, หน้า 62–264) ได้กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยอาศัยการสื่อสารที่ดี การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2566, หน้า 101) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์หมายถึง พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกต่อกันในระบบสังคม เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและความร่วมมือระหว่างบุคคล การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ผ่านการสื่อสาร ความร่วมมือ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพรวมถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่าง การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสร้างความสามัคคีในองค์กร เพื่อให้เกิดความสุขและความสำเร็จร่วมกัน

5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อนำเสนอ ดังต่อไปนี้

เดวิด (Davis, 1989, pp. 320–323) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานร่วมกันที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ร่วมกัน โดยเมื่อสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน จะช่วยส่งเสริมการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานเป็นทีมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

แมคโคลสกี และ แมส (McCloskey and Maas,1998,P 128) ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกในทีมมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าและความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งร่วมมือและแบ่งหน้าที่การทำงานตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกันว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยสมาชิกในทีมมีความเชื่อมั่นต่อกัน ทั้งในด้านความสามารถ ความรับผิดชอบ และความจริงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพล สีจาด (2563, หน้า 49) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ โดยสมาชิกในทีมต้องมีความเชื่อมั่นและยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และการประสานงานที่ดีภายในทีม อีกทั้งยังช่วยให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานวิชาการในสถานศึกษา

ชนิศรา ต้นสอน (2565, หน้า 62-264) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยอาศัยการสื่อสารที่ดี การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 79) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูในทีมมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยต้องมีความเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา ให้เกียรติ เคารพยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ปัญหา สนับสนุนการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในทีมให้ความเชื่อมั่นต่อกันและกัน เชื่อว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน โดยไม่ต้องคอยระแวงหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิด

ปัญหาการสร้างควมไว้วางใจต้องอาศัยเวลาและการกระทำที่สม่ำเสมอ เช่น การรักษาคำพูด แสดงความจริงใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมองค์กรเสมอ

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน 2. การติดต่อสื่อสาร 3. การมีส่วนร่วม 4. การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยได้มีการศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อกำหนดองค์ประกอบดังกล่าว ไปเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และสร้างประเด็นตัวบ่งชี้เพื่อเข้าสู่การตั้งข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1.การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน	ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับ การมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์เดียวกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเข้าใจ ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเข้าใจ แนวทางกาดำเนินงานไปในทิศทาง เดียวกันเปิดโอกาสให้บุคลากรทุก คนได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจ เมื่อทุกคนมี เป้าหมายร่วมกัน จะช่วยให้การ ดำเนินงานสอดคล้องและนำไปสู่ ความสำเร็จ	1) ท่านมีการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) ท่านเข้าใจแนวทางกา ดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน 3)ท่านได้รับโอกาสให้ร่วม กำหนดวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ 4) ท่านมีการสร้างแรงจูงใจ ในเป้าหมายร่วมกัน 5) ท่านดำเนินงานอย่าง สอดคล้องและนำไปสู่ ความสำเร็จ

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อความถาม
2.การติดต่อสื่อสาร	<p>ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารภายในองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ชัดเจน และตรงไปตรงมา โดยมี เป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลไหลเวียน อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านช่อง ทางการสื่อสารที่หลากหลายมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่าง ตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ ยังช่วยลดความเข้าใจผิด สร้าง ความไว้วางใจ และกระตุ้นให้เกิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ สร้างสรรค์</p>	<p>1) ท่านให้ความสำคัญกับ ความโปร่งใสในองค์กร 2) ท่านมีความชัดเจน และ ตรงไปตรงมา 2) ท่านมีเป้าหมายเพื่อให้ ข้อมูลไหลเวียนอย่างรวดเร็ว และทั่วถึง ผ่านช่องทางการ สื่อสารที่หลากหลาย 3) ท่านมีการประชุม การส่ง อีเมล 4) ท่านใช้แอปพลิเคชัน สำหรับงานกลุ่ม5) ท่านได้รับ ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน และทันเวลา 6) ท่านดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 7)ท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร อย่างตรงไปตรงมาและด้วย ความจริงใจ 8)ท่านมีการแลกเปลี่ยนความ ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์</p>

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
3.การมีส่วนร่วม	<p>ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1</p> <p>เกี่ยวกับ การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ บุคคลหรือกลุ่มคนเข้าร่วมกระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ โดยแสดงออกผ่านความคิดเห็น การ ตัดสินใจ การช่วยเหลือ หรือการ ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน การมีส่วนร่วมอาจเกิดขึ้นใน หลายบริบท เช่น ในที่ทำงาน ในชุมชน ในโรงเรียน การมีส่วนร่วมช่วยสร้าง ความรู้สึกในองค์กร สร้างความสามัคคี และทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น</p>	<p>1) ท่านเข้าร่วมกระบวนการหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัคร ใจ</p> <p>2) ท่านมีการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ</p> <p>3)ท่านช่วยเหลือหรือดำเนินการ ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>4)มีส่วนร่วมในหลายบริบทของ องค์กร</p> <p>5) มีส่วนร่วมในสร้างความ สามัคคีขององค์กร</p> <p>6) ท่านมีส่วนร่วมทำให้ผลลัพธ์ ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>
4.การมี มนุษยสัมพันธ์	<p>ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1</p> <p>เกี่ยวกับ การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น</p>	<p>1) ท่านสร้างและรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น</p> <p>2) ท่านสื่อสารผ่านความร่วมมือ</p> <p>3) ความเข้าใจซึ่งกันกับเพื่อน ร่วมงานในองค์กร</p>

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	ผ่านการสื่อสาร ความร่วมมือ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพรวมถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่าง การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสร้างความสามัคคีในองค์กร เพื่อให้เกิดความสุขและความสำเร็จร่วมกัน	4) ท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกัน 5) ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ท่านให้เกียรติและยอมรับความแตกต่าง 7) ท่านสร้างความสามัคคีในองค์กรให้เกิดความสุขและความสำเร็จร่วมกัน
5.ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในทีม ให้ความเชื่อมั่นต่อกันและกัน เชื่อว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน โดยไม่ต้องคอยระวังหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิดปัญหาการสร้างความไว้วางใจต้องอาศัยเวลาและการกระทำที่สม่ำเสมอ เช่น การรักษาคำพูด แสดงความจริงใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมองค์กรเสมอ	1) ท่านและบุคคลในทีมให้ความเชื่อมั่นต่อกันและกัน 2) ท่านเชื่อว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และซื่อสัตย์ 3) ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน 4) ท่านไม่ระแวงหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิดปัญหา 5) สร้างความด้วยการกระทำที่สม่ำเสมอ 6) ท่านการรักษาคำพูด 8) ท่านแสดงความจริงใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมองค์กรเสมอ

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1

2.4.1 สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 “สพป.นศ.เขต 1” ตั้งอยู่ที่ 138 หมู่ 8 ถนนศรีธรรมราช ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นส่วนราชการส่วนกลาง ที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิมเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สพป.นศ.เขต 1 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ให้แก่ประชากรวัยเรียน ใน 4 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอพระพรหม อำเภอลานสกา และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีโรงเรียนทั้งสิ้น 109 โรงเรียน สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ให้แก่ประชาชนวัยเรียนใน 4 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอพระพรหม อำเภอลานสกา และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ โดยมีบทบาทหน้าที่ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พ.ศ.2561 ดังนี้

อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 ได้ดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามโครงสร้างที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนี้

1. ผู้บริหาร
2. กลุ่มอำนวยการ
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล
5. กลุ่มบริหารงานการเงิน

6. กลุ่มบริหารงานบุคคล
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
9. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายสำนักงานเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้น โดยที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การบริหารจัดการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วิสัยทัศน์

"เน้นคุณภาพ มาตรฐาน บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม"

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพสูงมาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการหน่วยงานทุกระดับได้มาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายใน และภายนอก

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์องค์กร (แนวทางการดำเนินงาน)

1. เสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตรการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม
4. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้
5. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

6. ส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

8. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

10. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

11. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

12. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

13. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

14. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย และทักษะในศตวรรษที่ 21

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการ และเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่มาตรฐานระดับสากล

ค่านิยมองค์กร

"องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โปร่งใส เป็นธรรม"

คำขวัญ

"องค์กรดี มีมาตรฐาน บริการประทับใจ"

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษาแนวทาง ออกแบบ และดำเนินการวิจัย โดยการศึกษางานวิจัยออกเป็น 2 กลุ่มได้งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.5.1.1 งานวิจัยในประเทศ

ปวีณา กันถิน (2564, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูผู้สอน และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ การใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนจำนวน 68 คน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อนำมาจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนา ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังเสนอแนะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

พิรตณีย์ จัตูรัส (2564, หน้า 9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.20 นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพภายใน ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพภายนอก ผู้บริหารควรเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน ด้านการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดในการพัฒนาผู้บริหารอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ภริญา สายศิริสุข (2564, หน้า 16) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปญญาภาศี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4” ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยผู้บริหารมีการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา

ในระดับมาก ขณะที่ด้านการกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อพัฒนานวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รองลงมาคือด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายในระดับมาก ส่วนด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงพบว่า ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ขณะที่การติดตามและประเมินผลการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2564, หน้า 22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน นอกจากนี้ ยังพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า ค) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความก้าวหน้า โดยการพัฒนาจำเป็นต้องดำเนินควบคู่กันในทุกด้าน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายและสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะหากผู้บริหารขาดการพัฒนาและไม่ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหาร จะส่งผลให้สถานศึกษาหยุดนิ่งและไม่สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมยังมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน เนื่องจากการสร้างความร่วมมือและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรจะช่วยให้การพัฒนางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังครอบคลุมถึงการพัฒนาด้านการคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ซึ่งทุกด้านล้วนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายภายในสถานศึกษาเพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิผลสูงสุด

อรพิน อิมรัตน์ (2564, หน้า 15) ได้ศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 322 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยองค์กร 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวกและ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยทีมงาน และปัจจัยบุคคล โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 81.8

ยินดี ฮานาฟี (2565, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังพบแนวทางสำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ซึ่งควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษารองลงมาคือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ที่เน้นการพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ การประเมินผลสำเร็จ และการวางแผนพัฒนาในอนาคต ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ที่มุ่งสร้างความเชื่อมั่นและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นการสร้าง

ความสัมพันธ์อันดี การยอมรับฟังความคิดเห็น และการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภิญญา กิจ เกตุวิเศษกุล (2565, หน้า 13) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ 2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม และขอขยายเนื้อหา แบ่งออก 5 Module ได้แก่ 1. ด้านบุคลิกภาพ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านบทบาทหน้าที่ 4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5. ด้านการบริหารจัดการในองค์กร และ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรมพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

สุรกิจ สุวรรณแกม (2565, หน้า 19) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหารธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวก และแนวทางการพัฒนา ด้านทักษะต้องมามีวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านบุคลิกภาพต้องมีศิลป์ในการทำงานกับคนทุกระดับ ด้านสังคม ต้องเป็นนักประสานงานกับภาครัฐร่วมพัฒนา และด้านบทบาทหน้าที่ 'ต้องเอื้ออำนวยให้ผู้ร่วมงาน เข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ดี คอยให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2565, หน้า 3) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาคิน เกษณา (2565, หน้า 23) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าประสบการณ์การทำงาน

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2565, หน้า 7) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ 2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู การจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในองค์กร (X5) และการสร้างองค์กรนวัตกรรม (X2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ (Ytot) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอยคือ $Y_{tot} = 1.14 + 0.57(X5) + 0.14(X2)$

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 5) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 323 คน ในปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน รวมทั้งใช้สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการทำงานเป็นทีมของครูที่อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.737 อีกทั้งยังพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 61.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 9) ได้ศึกษางานวิจัย การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 406 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนก 0.38 - 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 แบบสอบถามประสิทธิผลมีค่าอำนาจจำแนก 0.34 - 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การ ทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็น ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .016. การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S.) ด้านการติดต่อสื่อสาร (S) ด้านการมีส่วนร่วม (S3) และด้านการมี

มนุษย์สัมพันธ์ (S3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81,20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ + 22786

ณัฐพล สีจาด และอุไร สุทธิรัมย์ (2564, หน้า 6) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูจำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิดรา ต้นสอน (2565, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู รวมทั้งศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 327 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมพบว่า การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ขณะที่ด้านความคิดสร้างสรรค์ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565, หน้า 4) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2) พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครู และระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดี และด้านการกำหนดเป้าหมาย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดี และด้านความไว้วางใจ นอกจากนี้ ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบจำนวน 21 แนวทาง ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดี ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านความไว้วางใจ โดยผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพัตตา ภักดีเรือง (2566, หน้า 6) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ และ 2) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนบ้านคลองวาฬ จำนวน 18 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู พนักงานราชการครู และครูอัตราจ้าง โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 9 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านความสนับสนุนและการจัดการความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบและทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านบทบาทหน้าที่ที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูมีลักษณะเป็นพหุแนวทาง โดยมี 9 ด้านที่ควรได้รับการส่งเสริม ซึ่งประกอบด้วยแนวทางรวมทั้งสิ้น 153

แนวทาง และมี 2 ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม จำนวน 33 แนวทาง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของครูในสถานศึกษา

สุทภาพร คบหมู่ (2567, หน้า 507) ได้ศึกษาศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน โดยจำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 337 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของทีมและรายบุคคลให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถ การสื่อสารที่สร้างความเข้าใจร่วมกันภายในทีม การเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการสร้างควมไว้วางใจ ความจริงใจ และความเมตตาต่อกัน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

2.5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอลิน แอนด์ ลินด์เกรน (Ailin and Lindgren, 2008, pp. 98-103) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

อัลชะรีจา แอนด์ วอทเทอร์ส (Alsharija & Watters, 2012, pp. 425-434) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษา ทำการศึกษาในโรงเรียนของชาวคูเวต โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ให้กำลังใจทีมผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีในการ

จัดการสอน 2) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของทีมผู้สอน และ 3) กำหนดข้อปฏิบัติ ให้คำแนะนำ และให้แนวทางกับทีมผู้สอน

อัลโซลามิ เชน แอนด์ ทวาลท์ (Alsolami, Cheng & Twalh, 2016, p. 61) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำ โดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ 'ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่ 'มีทักษะภาวะผู้นำ' หลากหลายประกอบไปด้วยภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อุไบดิลลาห์ (Ubaidillah, 2018, p. 201) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการ ศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

คูรอส (Couros, 2019, p. 86) ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) ทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไข ปัญหา ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นและมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

ทริมเบิล แอนด์ มิลเลอร์ (Trimble and Miller, 1996, p. 40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหาร งานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษาอาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงสุดของการทำงานเป็นทีม

แคทเซนบาค (Katzenbach, 1997, p. 54) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุ

มาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

ฮอลล์ (Hall, 1999, p. 24) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนติลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูป ขนาดกลาง โดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมงาน ก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางด้านการศึกษาและความต้องการ ด้านพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างควมพึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียน แนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบ ในการวางแผนงานร่วมกันนั้นเป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษา ครั้งนี้ต้องการทราบว่า ในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียน อย่างไร การศึกษาวิจัยครั้งนี้สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็น หลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับ โรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู ศึกษาวิจัยครั้งนี้สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็น หลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

ซาตรา (Zadra, 2002, p.189) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดจะให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงานเพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้แก่แก่นักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียนซึ่งครูได้ทำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

บทที่ 3

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในบทนี้จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,105 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1, แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-610) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ เทียบบัญญัติโดยตรงจำนวนประชากรของจำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2 สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากสุ่มชื่อโรงเรียนแต่ ละขนาดโรงเรียน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างครู โดยวิธีการจับสลากชื่อครูจนครบจำนวนคนจากกลุ่ม ตัวอย่างที่ต้องการ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

ขนาดโรงเรียนในสังกัด สพ.ป.นครศรีธรรมราช เขต 1	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	60	277	71
โรงเรียนขนาดกลาง	42	575	148
โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ	3	253	66
รวม	105	1,105	285

ที่มา อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ จำนวน 4 ข้อ
2. ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ
3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ
4. ความกล้าเสี่ยง จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน 5 ข้อ
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย 8 ข้อ
3. การมีส่วนร่วม 6 ข้อ
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ 7 ข้อ
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 8 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

- ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายการวิจัยและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 3 ท่าน

มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาน้อย 2 ปี พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

4. คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่ขาดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อาจจะถูกตัดทิ้งไปหรือต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, หน้า 202-204) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 โดยค่าความเชื่อมั่นตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเท่ากับ 0.849 ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรตามการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ 0.890

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมา โศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประเมินศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อผู้อำนวยการแต่ละโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามในระบบออนไลน์ผ่าน Google Forms เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามในระบบออนไลน์ผ่าน Google Forms ไปยังครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของโรงเรียน โดยวิธีการหาค่าความถี่ และ ร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 187) ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการทำงานเป็นทีม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 124) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้ สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 118)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{[\sum R]}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient, 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 130)

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 115)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} = x \ 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม (\bar{X}) โดยคำนวณจากสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 115)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116)

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{N(\sum X) - (\sum X^2)}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 142)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การทดสอบค่าที เพื่อหาระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 145)

$$\text{สูตร } t = \frac{r\sqrt{N-2}}{1-r^2}$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงความถี่แบบที (t - Distribution)
 R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใน
 รูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน
 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_5 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ \hat{Y} แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
 a แทน ค่าคงที่ของสมการ (Intercept)
 b_1, b_2, \dots, b_k แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ
 X_1, X_2, \dots, X_k แทน ตัวแปรอิสระ (Predictors)
 k แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_kZ_k$$

เมื่อ \hat{Z} แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน
 $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน
 ZX_1, ZX_2, \dots, ZX_k แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ
 k แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E. _{EST}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{Y}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P -value)
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	วิสัยทัศน์
X ₂	แทน	ความคิดสร้างสรรค์
X ₃	แทน	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
X ₄	แทน	ความกล้าเสี่ยง
Y	แทน	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
Y ₁	แทน	การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน
Y ₂	แทน	การสื่อสารอย่างเปิดเผย
Y ₃	แทน	การมีส่วนร่วม
Y ₄	แทน	การมีมนุษยสัมพันธ์
Y ₅	แทน	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และ คำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	52	18.2
หญิง	233	81.8
รวม	285	100.0
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	256	89.8
ปริญญาโท	29	10.2
รวม	285	100.0
3. อายุ		
20 - 30 ปี	70	24.6
31 - 40 ปี	129	45.3
41 - 50 ปี	75	26.3
51 ปีขึ้นไป	11	3.9
รวม	285	100.0
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	116	40.7
ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	152	53.3
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	17	6.0
รวม	285	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

5. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	51	17.9
ขนาดกลาง	175	61.4
ขนาดใหญ่ขึ้นไป	59	20.7
รวม	285	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 129 คน ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. วิสัยทัศน์	4.48	0.57	มาก
2. ความคิดสร้างสรรค์	4.38	0.63	มาก
3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.34	0.65	มาก
4. ความกล้าเสี่ยง	4.38	0.67	มาก
รวม	4.40	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.60) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.48$, S.D.= 0.57) รองลงมา คือ ความกล้าเสี่ยง ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.65)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 285		
ด้านวิสัยทัศน์		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปสู่อนาคต	4.56	0.59	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีเป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงาน	4.31	0.73	มาก
3.	ผู้บริหารมีการสะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ ที่องค์กรยึดถือ	4.60	0.65	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่องค์กรยึดถือ รากฐานของความสำเร็จ	4.47	0.71	มาก
รวม		4.48	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ ที่องค์กรยึดถือ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปสู่อนาคต ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.59) และ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่องค์กรยึดถือ รากฐานของความสำเร็จ ($\bar{X}=4.47$, S.D.= .71) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.73)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความคิดสร้างสรรค์			
1. ผู้บริหาร มีจินตนาการในการสร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต	4.39	0.74	มาก
2. ผู้บริหารมีการคิดอย่างเป็นระบบ	4.33	0.71	มาก
3. ผู้บริหารมีใช้เหตุผลและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กร	4.37	0.72	มาก
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้	4.42	0.73	มาก
5. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ	4.37	0.72	มาก
รวม	4.38	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.63) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.73) รองลงมา คือผู้บริหาร มีจินตนาการในการสร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.74 ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม			
1. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร	4.37	0.70	มาก
2. ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากร ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ	4.42	0.65	มาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร	4.37	0.70	มาก
2. ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากร ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ	4.42	0.65	มาก
3. ผู้บริหารมีเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรม	4.26	0.76	มาก
4. ผู้บริหารมีการทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ	4.26	0.79	มาก
5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน	4.40	0.70	มาก
รวม	4.34	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.65) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากร ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด ผู้บริหารมีเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรม ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าเสี่ยง	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง	4.32	0.78	มาก
2. ผู้บริหารมีใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและลดโอกาสเกิดความเสียหาย	4.35	0.78	มาก
3. ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	4.37	0.72	มาก
4. ผู้บริหารมีการสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด	4.44	0.73	มาก
5. ผู้บริหารมีการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรม	4.44	0.73	มาก
รวม	4.38	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.67) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.73) และ ผู้บริหารมีการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.72) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.78)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.8-4.14

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน	4.38	0.63	มาก
2. การติดต่อสื่อสาร	4.41	0.61	มาก
3. การมีส่วนร่วม	4.42	0.64	มาก
4. การมีมนุษยสัมพันธ์	4.42	0.61	มาก
5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.36	0.64	มาก
รวม	4.40	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.64) และ การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดคือ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.42	0.70	มาก
2. ท่านเข้าใจแนวทางกาดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน	4.35	0.71	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสให้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ และวัตถุประสงค์	4.33	0.80	มาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมี เป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน		n = 285		
ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.	ท่านมีการสร้างแรงจูงใจ ในเป้าหมายร่วมกัน	4.44	0.77	มาก
5.	ท่านดำเนินงานอย่างสอดคล้องและนำไปสู่ความสำเร็จ	4.33	0.69	มาก
รวม		4.38	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.63) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สูงสุด คือ การสร้างแรงจูงใจ ในเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.77) รองลงมา คือ การ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.70) ส่วนข้อ ที่ต่ำที่สุด คือ การได้รับโอกาส ให้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.80) และ การดำเนินงานอย่าง สอดคล้องและนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.69)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการ สื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน		n = 285		
ด้านการติดต่อสื่อสาร		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ท่านให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในองค์กร	4.40	0.65	มาก
2.	ท่านมีความชัดเจน และตรงไปตรงมา	4.33	0.73	มาก
3.	ท่านมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	4.30	0.70	มาก
4.	ท่านมีการประชุม การส่งอีเมลล์	4.33	0.71	มาก
5.	ท่านใช้แอปพลิเคชันสำหรับงานกลุ่ม	4.39	0.74	มาก
6.	ท่านได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา	4.49	0.65	มาก
7.	ท่านดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.68	มาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. ท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ	4.49	0.68	
9. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์	4.51	0.65	มากที่สุด
รวม	4.41	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.= 0.61) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.51$, S.D.= 0.61) รองลงมา คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ ($\bar{X}=4.49$, S.D.= 0.68) และ การได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ($\bar{X}=4.49$, S.D.= 0.65) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ การมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.70)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ	4.44	0.75	มาก
2. ท่านมีการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	4.51	0.68	มากที่สุด
3. ท่านช่วยเหลือหรือดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.42	0.70	มาก
4. มีส่วนร่วมในหลายบริบทขององค์กร	4.42	0.70	มาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการ
มีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. มีส่วนร่วมในสร้างความสามัคคีขององค์กร	4.40	0.72	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.30	0.73	มาก
รวม	4.42	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.64) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ การมีการแสดง
ความคิดเห็นและตัดสินใจ ($\bar{X}=4.51$, S.D.= 0.68) รองลงมา คือ การเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรม
ต่าง ๆ ด้วยความสนใจ ($\bar{X}=4.44$, S.D.= 0.75) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมทำให้ผลลัพธ์
ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.73)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมี
มนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านกรมีมนุษยสัมพันธ์	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	4.44	0.68	มาก
2. ท่านสื่อสารผ่านความร่วมมือ	4.49	0.60	มาก
3. ความเข้าใจซึ่งกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.37	0.67	มาก
4. ท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกัน	4.44	0.70	มาก
5. ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.68	มาก
6. ท่านให้เกียรติและยอมรับความแตกต่าง	4.39	0.74	มาก
7. ท่านสร้างความสามัคคีในองค์กรให้เกิดความสุขและ ความสำเร็จร่วมกัน	4.39	0.74	มาก
รวม	4.42	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.61) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ สื่อสารผ่านความร่วมมือ ($\bar{X}=4.49$, S.D.= 0.60) รองลงมา คือ สร้างบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกัน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ความเข้าใจซึ่งกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	n = 285		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านและบุคคลในทีมให้ความเชื่อมั่นต่อกันและกัน	4.35	0.71	มาก
2. ท่านเชื่อว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และซื่อสัตย์	4.37	0.69	มาก
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน	4.40	0.72	มาก
4. ท่านไม่ระแวงหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิดปัญหา	4.40	0.70	มาก
5. สร้างความด้วยการกระทำที่สม่ำเสมอ	4.35	0.76	มาก
6. ท่านการรักษาคำพูด	4.30	0.75	มาก
7. ท่านแสดงความจริงใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมองค์กรเสมอ	4.35	0.71	มาก
รวม	4.36	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.64) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.72) รองลงมา คือ ท่านไม่ระแวงหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิดปัญหา ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านการรักษาคำพูด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.75)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient) แสดงได้ดังตาราง 4.14

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y)					ผลรวม Y _{รวม}
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
X ₁	.861 ^{***}	.864 ^{***}	.808 ^{***}	.837 ^{***}	.814 ^{***}	.873 ^{***}
X ₂	.908 ^{***}	.884 ^{***}	.851 ^{***}	.866 ^{***}	.846 ^{***}	.909 ^{***}
X ₃	.899 ^{***}	.903 ^{***}	.871 ^{***}	.872 ^{***}	.857 ^{***}	.919 ^{***}
X ₄	.885 ^{***}	.930 ^{***}	.864 ^{***}	.862 ^{***}	.832 ^{***}	.913 ^{***}
ผลรวม X _{รวม}	.924 ^{***}	.932 ^{***}	.883 ^{***}	.893 ^{***}	.871 ^{***}	.940 ^{***}

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก ($r=.940$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.808 - .930$)
โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ความกล้าเสี่ยง (X₄) กับ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y₂)
มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.930$) รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X₂) กับ

การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.908$) ส่วนด้านที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ วิสัยทัศน์ (X_1) การมีส่วนร่วม (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r= .808$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.14 และ 4.15

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. _{Est}	F	Sig.
X_1, X_2, X_3, X_4	.942	.888	.886	.202	554.577	.000***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .942 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .888 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (X_1) ความคิดสร้างสรรค์ (X_2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) และ ความกล้าเสี่ยง (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ร้อยละ 94.2 ($R^2 =.888$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.402	.097		4.159	.000***
X ₁	.056	.054	.053	1.024	.307***
X ₂	.308	.053	.053	5.840	.000***
X ₃	.285	.059	.307	4.849	.000***
X ₄	.264	.055	.293	4.761	.000***

R= .942, R²= .888, Adjusted R²= .886, S.E.Est= .202, F= 554.577, Sig.= .000***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (X₁) ความคิดสร้างสรรค์ (X₂) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X₃) และ ความกล้าเสี่ยง (X₄) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 88.8 (R² =.888) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.402 + 0.056 (X_1) + 0.308 (X_2) + 0.285 (X_3) + 0.264 (X_4)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.053 (X_1) + 0.053 (X_2) + 0.307 (X_3) + 0.293 (X_4)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. Est
1	.919 ^a	.845	.844	.237
2	.936 ^b	.875	.875	.212
3	.942 ^c	.888	.886	.202

a. Predictors: (Constant), Mean_X3a

b. Predictors: (Constant), Mean_X3, Mean_X2b

c. Predictors: (Constant), Mean_X3, Mean_X2, Mean_X4

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน นั่นคือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X₃) ความคิดสร้างสรรค์ (X₂) ความกล้าเสี่ยง (X₄) ได้ร้อยละ 88.8 (R²=.888)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น ตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ดังตาราง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.449	.085		5.251	.000***
X ₃	.289	.059	.311	4.932	.000***
X ₂	.330	.048	.345	6.847	.000***
X ₄	.284	.052	.315	5.483	.000***

R= .942, R²= .888, Adjusted R²= .886 , S.E. Est= .202, F= 738.959, Sig.= .000***

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X₃) ความคิดสร้างสรรค์ (X₂) และ ความกล้าเสี่ยง (X₄) สามารถรวมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรสามารถอธิบายการผันแปรการทำงานเป็นทีมของในโรงเรียน ได้ร้อยละ 8.86 (R² =.886) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .202 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.449 + 0.289 (X_3) + 0.330 (X_2) + 0.284 (X_4)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.311 (X_3) + 0.345 (X_2) + 0.315 (X_4)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์

รองลงมา คือ ความกล้าเสี่ยง ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสะท้อนถึงค่านิยมความเชื่อที่องค์กรยึดถือ คือ ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปสู่อนาคต และ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่องค์กรยึดถือ รากฐานของความสำเร็จ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงาน

1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้ รองลงมา คือผู้บริหาร มีจินตนาการในการสร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการคิดอย่างเป็นระบบ

1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับ หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด ผู้บริหารมีเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรม

1.4 ด้านความกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากหากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด และ ผู้บริหารมีการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดคือ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.1 ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ การสร้างแรงจูงใจ ในเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ส่วนข้อ ที่ต่ำที่สุด คือ การดำเนินงานอย่างสอดคล้องและนำไปสู่ความสำเร็จ

2.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ รองลงมา คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

อย่างตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ และ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ การมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

2.3 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ การมีการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ รองลงมา คือ การเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สื่อสารผ่านความร่วมมือ รองลงมา คือ สร้างบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกัน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ความเข้าใจซึ่งกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.5 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา คือ ท่านไม่ระแวงหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิดปัญหา ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านการรักษาคำพูด

3. ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r=.940$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.808 - .930$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ความกล้าเสี่ยง (X_4) กับ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.930$) รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_2) กับ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.908$) ส่วนด้านที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ วิสัยทัศน์ (X_1) การมีส่วนร่วม (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.808$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (X_1) ความคิดสร้างสรรค์ (X_2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_3) และ ความกล้าเสี่ยง (X_4)

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 88.8 ($R^2 = .888$) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.402 + 0.056 (X_1) + 0.308 (X_2) + 0.285 (X_3) + 0.264 (X_4)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.053 (X_1) + 0.053 (X_2) + 0.307 (X_3) + 0.293 (X_4)$$

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ความกล้าเสี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ ผู้วิจัยคิดว่าภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารสามารถนำแนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) และเป็นผู้ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรทางการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารต้องปรับบทบาทการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการมองการณ์ไกล และสามารถวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียนในอนาคต นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนา

สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 45) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถตัวเท่ากับสถานการณ์ที่แตกต่างได้ และการมีความยืดหยุ่นก็เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆและการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ในส่วนของ ด้านความกล้าเสี่ยง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้มีการทดลองแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา แม้จะมีความไม่แน่นอนหรือความเสี่ยงเกิดขึ้นก็ตาม การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ทดลองใช้วิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ หรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Adair (2007) ได้อธิบายว่า ความกล้าเสี่ยงเป็นการยอมรับความเสี่ยงที่ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงเชิงลบหรือเชิงบวกในทุก ๆ สถานประกอบการ และการลงทุนย่อมเกิดความล้มเหลวได้จาก ความไม่แน่นอน ผู้บริหารยอมรับมันอย่างกล้าหาญและ ไม่ควรใช้มันเป็นข้ออ้าง เพราะมันเกิดขึ้นเป็นประจำ ผู้บริหารควรใช้สิ่งนี้เป็นแรงผลักดันในการบริหารงาน ซึ่งมี 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ยอมรับ ความเสี่ยง 2) ประเมินความเสี่ยง 3) มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ทั้งนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันอย่างเปิดกว้าง อาจยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ภาระงานของครู ทรัพยากรที่มีจำกัด หรือโครงสร้างการบริหารที่ยังเน้นลำดับชั้น ส่งผลให้การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมยังไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Yukl, 2010, p.85) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศที่ดี หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพในที่ทำงานและไม่ขีดตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พุดจาไพเราะอ่อนหวาน มีมารยาทในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีศักยภาพในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับที่ดี โดยเฉพาะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และความกล้าเสี่ยงในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การสร้างบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการศึกษาพบว่า ครูในสังกัดมีความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีมในเกณฑ์ที่สูงยิ่ง โดยมีจุดเด่นที่น่าสนใจคือ ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความโดดเด่นสูงสุดเท่ากัน สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมการทำงานของครูในพื้นที่นี้ เน้นความร่วมมือแรงร่วมใจและการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันในองค์กร ครูมีความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน และมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การประสานงานต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ในขณะที่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีระดับความโดดเด่นรองลงมา แสดงให้เห็นว่าในสถานศึกษามีระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการรับฟังความคิดเห็นที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดช่องว่างและความเข้าใจผิดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ทีมครูสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน แม้จะอยู่ในระดับมากแต่กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยพิจารณาว่า ประเด็นนี้เป็นจุดสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความไว้วางใจเป็นรากฐานที่ลึกซึ้งที่สุดของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิเคราะห์การถดถอยที่ระบุว่า "ความกล้าเสี่ยง" และ "การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม" ของผู้บริหาร จะเป็นกลไกสำคัญในการเข้ามาช่วยทลายกำแพงความกังวลและยกระดับความไว้วางใจระหว่างบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็งและยั่งยืนยิ่งขึ้นในอนาคต แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Chambers Pacay and Thrupp,1989, pp. 5-8) ได้กล่าวไว้ว่า ที่ระบุว่า หัวใจสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งการที่สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันย่อมนำไปสู่ความร่วมมือที่แท้จริง สอดรับกับจุดแข็งด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (McCloskey and Maas,1998, p. 125) ได้กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร (Communication) โดยระบุว่าเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก และทัศนคติระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในทีมจะเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงให้สมาชิกเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตร ส่งผลให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กายูจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 79) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา เป็นกลไกหลักที่ช่วยขับเคลื่อนภาระงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ลดช่องว่างในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็ง ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 1 มีการทำงานเป็นทีมในระดับที่ดี โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างเปิดเผย อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีมยังเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของครูเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ผู้วิจัยคิดว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1 เปรียบเสมือน "พลังขับเคลื่อนทางจิตวิทยา" ที่หลอมรวมครูให้เป็นหนึ่งเดียวผ่านกลไกสำคัญ 3 ด้าน คือ ความกล้าเสี่ยง ของผู้บริหารที่ช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางใจจนนำไปสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความคิดสร้างสรรค์ ที่เปิดโอกาสให้ครูระดมสมองจนเกิดเป็นพันธกิจร่วมมากกว่าเพียงการทำงานตามคำสั่ง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ที่เน้นความยืดหยุ่นและความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นปัจจัยตัดสินความสำเร็จในการร่วมมือกันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 6) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยรวมมีค่าระดับสูง ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของครู รายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการความกล้าเสี่ยงกับการทำงานเป็นทีมของครูกับการไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของครูกับการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวิสัยทัศน์กับการทำงานเป็นทีมของครูการมีส่วนร่วม

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์

และด้านความกล้าเสี่ยง อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เล็งเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผล โดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของครู หากผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิด การทดลอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ กล้าที่จะเสนอ ความคิดเห็น และร่วมมือกันทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมสมอง และการพัฒนานวัตกรรมร่วมกันในทีม ตลอดจน บริหารที่กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล จะช่วยสร้างความมั่นใจให้ครูกล้าทดลองสิ่งใหม่ และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ส่งผลให้ทีมครูสามารถพัฒนางานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้ครูเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง มีความร่วมมือสูง และสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2563, หน้า 6) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เนื่องจากผู้บริหารที่เน้นการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมจะสามารถดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของครูออกมาได้ ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ แต่เป็น "วัฒนธรรม" ที่ทุกคนมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า 9) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่เน้นย้ำว่า สภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความร่วมมือในการทำงาน โดยเฉพาะใน สถานศึกษาประถมศึกษาที่ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 8) ทำการ วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมที่ช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดใหม่ๆ ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2563, หน้า 6) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เนื่องจากผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมองว่าความคิดสร้างสรรค์ของครูคือ "สินทรัพย์ทางปัญญา" ที่สำคัญที่สุด ของโรงเรียน การที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้น (Stimulator) ให้เกิดการคิดนอกกรอบ จะช่วย ทลายกำแพงของการทำงานแบบแยกส่วน (Silo Working) และหลอมรวมความเชี่ยวชาญที่ หลากหลายของครูแต่ละคนเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็น "ทีมงานนวัตกรรม" ที่สามารถพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ยั่งยืน

ด้านความกล้าเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2563, หน้า6) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะทำหน้าที่เป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" (Change Agent) ที่ไม่ได้เน้นเพียงการรักษาสภาพเดิม แต่เน้นการก้าวไปข้างหน้าด้วยความกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล การที่ผู้บริหารส่งเสริมความกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลจึงเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงบวกที่ทำให้ครูเกิดพฤติกรรมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัย อันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ เมธิ ตั้งสิริพัฒนา (2564, หน้า 26) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เนื่องจาก ผู้บริหารที่มีความกล้าเสี่ยงจะมองเห็นความจำเป็นของการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการทำงานและการสื่อสาร เมื่อผู้บริหารสนับสนุนให้ครูกล้าใช้เครื่องมือดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน จะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีความคล่องตัว (Agility) และสามารถประสานงานกันได้อย่างรวดเร็วผ่านเครือข่ายดิจิทัล สอดคล้องกับบริบทของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ต้องร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาในยุคดิจิทัลและสร้างความยั่งยืนให้กับสถานศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ควร ลดภาระงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก: ปรับลดโครงการหรือกิจกรรมที่เน้นเฉพาะการทำเอกสารเชิงปริมาณ เพื่อคืนเวลาให้ครูได้มี "พื้นที่ว่างทางความคิด" ในการระดมสมองและออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เข้ากับการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิดเพื่อส่งเสริม การมีส่วนร่วม อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งกระตุ้น การสื่อสารอย่างเปิดเผย และเสริมสร้าง มนุษยสัมพันธ์ อันดีภายในองค์กร เพื่อหลอมรวม ศักยภาพของครูและบุคลากรสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางหรือแผนปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

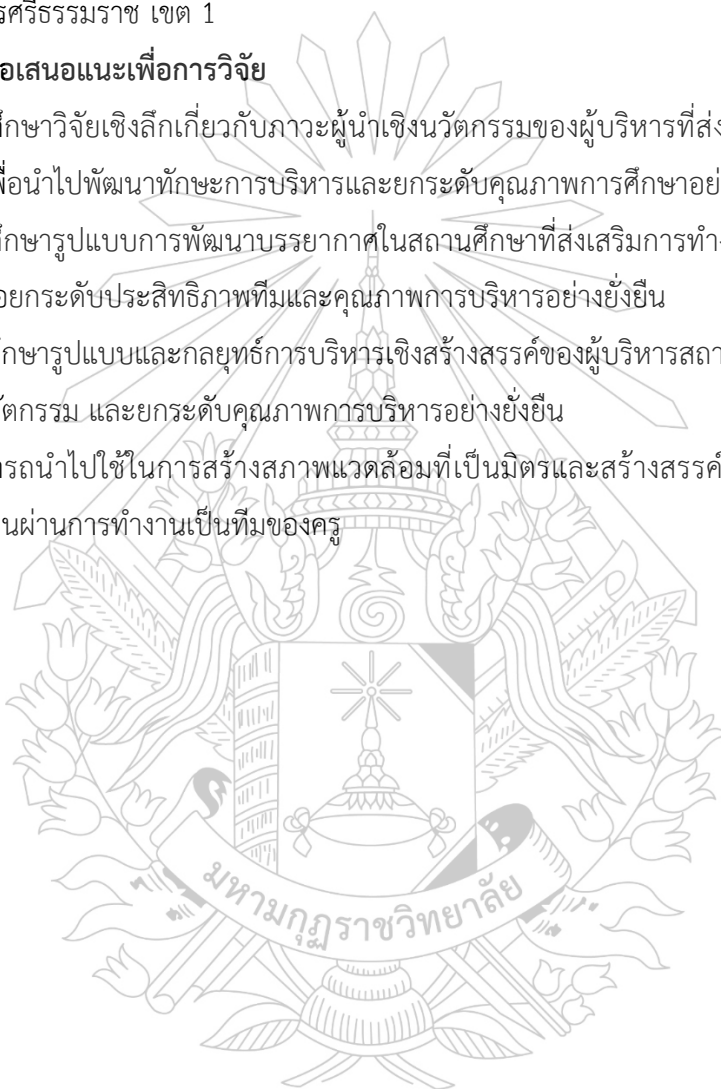
5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อนำไปพัฒนาทักษะการบริหารและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาบรรยากาศในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหาร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทีมและคุณภาพการบริหารอย่างยั่งยืน

3. ควรศึกษารูปแบบและกลยุทธ์การบริหารเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมความยืดหยุ่น นวัตกรรม และยกระดับคุณภาพการบริหารอย่างยั่งยืน

4. สามารถนำไปใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการทำงานเป็นทีมของครู



บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทพริคหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2561). พจนานุกรมศัพท์วรรณกรรม ฉบับราชบัณฑิตยสภา (พิมพ์ครั้งที่ 2, ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1.

2. วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กาญจนาดี ไชยสงค์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย]. คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 12 (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน้า 11-16). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

- ขนิศรา ต้นสอน. (2565). “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม”. วารสาร สิริธรปริทรรศน์, ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2565).
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบ ดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรวัดน์ สุนทรานนท์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิต ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชรินทร์ทิพย์ ธานีธัญญา, & ธดา สิทธิธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การแห่ง การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(2), 153–168.
- ชานีรา สุมาลี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพล อุ่นแก้ว. (2565). วิสัยทัศน์ในมิติการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนชุมพร ปัญญาคุณ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชุมพร [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทอง สุข].
- ณัฐพล สีจาด และอุไร สุทธิรัมย์. (2563). การทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหาร วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย. การ ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐธนิชา พลสีดา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎีเพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.

- ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.*
- เดชา ลุนาวงค์. (2565). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].*
- เดือนเพ็ญ พวงทอง. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอำเภอบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี].*
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ณอมวรรณ ช่างทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ัญญามาต แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). *การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการ ดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].*
- นวล สมบูรณ์สิน. (2564). *รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].*
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นลวรรณ คงพริ้ว. (2563). *บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต*

- พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2562). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี”. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 6(10), 2641-5658.
- นพรินทร์ สุบินรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย.
- นราธิป โขคชยสุนทร. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นเรศ บุญช่วย. (2556). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิภา เย็นฉ่ำ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 [การศึกษาเฉพาะกรณี ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- น้ำทิพย์ มาลัย. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่าย [วิทยานิพนธ์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- บรรจง ลาวะลี. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 206-215.

- ปณิธี การสมมติ. (2564). *ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21 Public Leadership in the 21st Century*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). *การศึกษาของคํ่าประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- ปาริชาติ ด้วงสงค์. (2565). *คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจสตาร์ทอัพในเขตจังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน]*.
- ปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เขยบาล. (2564). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ”. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(1), 207-222.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). *การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]*. สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พชรภรณ์ ลัมพ์คิน. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์ลภัส มาแก้ว. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความหลงใหลในงานแบบกลมกลืน [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]*.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). *คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. การศึกษาค้นคว้า

- อิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 พยัต วุฒิรงค์. (2563). *การจัดการนวัตกรรมการ: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม*.
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน
 สังกัดเทศบาลนครเชียงราย*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ อำเภอ
 ท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
 เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เพ็ญภา แสงแก้ว. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
 สถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พอรัฐ แสงนวล. (2563). *การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]*.
- ภาวิณี รัตนคอน. (2567). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็น
 ฐานร่วมกับอินโฟกราฟิกของนักศึกษาวิชาชีวศัพทวิทยาศาสตร์ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
 บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา]*.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
 เป็นพลเมืองดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
 เขต 1*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- รรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วัชรพงศ์ ศุภเกษม. (2566). *คุณลักษณะของผู้นำที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี* [งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- ศิริพรรณ พลสมิคร. (2564). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรต่างเจนเนอร์เรชันกับประสิทธิผลของการทำงาน กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- เศรษฐพงศ์ นันถิวงศ์. (2563). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุทัตตา ภัคดีเรือง. (2566). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. *ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- สุภาวิตา กุลอุปฮาด. (2565). *คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุทภาพร คบหมู่. (2567). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันรัชต์ภาคย์.
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]*.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]*.
- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภรณ์ อินฟ้าแสง. (2567). *การสร้างบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมกับการเชื่อมโยงพฤติกรรม การปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์]*.
- อ้อยทิพย์ ไทยน้อย. (2566). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]*.

3. ภาษาอังกฤษ

- Adair, J. (2007). *Leadership for innovation: How to organize team creativity and harvest ideas*. London: Kogan Page.
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management*, 1, 103–106.
- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). *Innovation leadership in Danish SMEs*. Denmark: Center for Industrial Production, Aalborg University.
- Doyle, A. (2021). *Important skills for information technology (IT) jobs*. Retrieved December 23, 2021, from <http://www.thebalancecareers.com/list-of-information-technology-it-skills-2062410>

- Alsolami, H. A., Guan Cheng, K. T., & Ibn Twalh, A. A. M. (2016). Revisiting innovation leadership. *Scientific Research, 5*(2), 31–38.
- Austin, A. E., & Baldwin, G. B. (1991). *Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching*. Washington, DC: School of Education and Human Development
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- David, M. H., & Jonathan, V. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*.
- Davis. (1998). *Perceived usefulness, perceived ease of use and information technology*. New York: McGraw-Hill.
- Gates, B. (2012). *5 secrets to innovative leadership*. Retrieved October 5, 2019, from <http://helpinghelp.org/2012/02/5-secrets-to-innovative-leadership>
- Asamoah, G. (2012). *Factors which influence the buying behaviours of customers with multiple regular customer cards* [Degree thesis]. Arcada University of Applied Sciences.
- Guetchius, A. (2018). *Innovative school leaders part 1: How to become an innovative school leader*. Retrieved from <https://www.edelements.com/blog/innovative-school-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader>
- Hatch, T. (2009). *The outside-inside connection: Educational leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal, 23*(2), 26–34.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2003). *Joining together: Group theory and group skills* (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- McCloskey, D. C., & Maas, M. (1998). Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential. *Nursing Outlook, 46*(4), 157–163.
- Parker, G. (2001). *Team workout: A trainer's sourcebook of 50 team building games and activities*. New York: AMACOM.

- Parker, G. M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. Oxford: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2003). *Management* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Romig, D. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding results using structured teamwork*. Chicago: Irwin.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. London: Collier Macmillan Publishers.
- Tead, O. (1935). *The art of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Trimble, S., & Miller, J. (1996). Creation, invigoration and sustaining effective teams. *NASSP Bulletin*, 2(4), 35–40.
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation leadership in improving the quality of education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1288–1299.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Team building strategy*. New Hampshire: Gower Publishing.
- Wooi, T. (2013). *Innovation leadership in education*.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Zadra, N. L. (2002). *Team teaching: A study of collaboration* (Doctoral dissertation). Dissertation Abstracts International.
- This is Mendeley biography





ภาคผนวก



ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. นางวาสนา ไชยคองทอง

คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. นายกฤษดา ชาญรบ

คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

3. ดร.วรวรรณ ประมาภิวัฒน์

คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวัดผลประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1







โรงเรียนบ้านห้วยไผ่
 เลขที่ 1946/1956
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช
 ๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพูน อำเภอพระพรหม
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
 โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ ฮว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๓๐๙

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
 เจริญพร นางวาสนา ไชยทองคง

ด้วย นางสาวชุติมา เจียงยี่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำสาร
 นิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF
 SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS NAKHON SI
 THAMMARAT PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่
 ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
 เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
 โอกาสนี้

ขอเจริญพร
 (พระครูบวรวิวัฒน์ ดร.)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
 โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๓๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 ผู้ช่วยอธิการบดีโรงเรียนบ้านห้วยไผ่
 ทราบ เห็นสมควร
 คุณครู
 คุณครูทุกท่าน
 นักการภารโรง
 ลงชื่อ
 ผู้ช่วยอธิการบดีโรงเรียนบ้านห้วยไผ่
 24 / 12 / 68



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๑ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐
โทร. ๐-๓๕๓๐-๕๒๒๕-๕ www.mc.mbu.ac.th

ที่ ยว ๓๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๐๔

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

โรงเรียนบ้านชะเอียน
ทะเบียนเลขที่รับ... ๖๓๓
วันที่... ๒๒ ธ.ค. ๖๘
เวลา.....

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นายกฤษดา ชาญรบ

ด้วย นางสาวชุติมา เจียงยี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต ๑ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS NAKHON SI
THAMMARAT PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษา นั้น

ในกรณีจึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้



บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๓๕๓๐-๕๒๒๕

พระครูบวรชัยวัฒน์ (คร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
นายกฤษดา ชาญรบ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชะเอียน



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลบุ่ง อำเภอพระพนม
จังหวัดศรีธรรมราช ๕๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๖๕๖-๙ www.ssembu.ac.th

ที่ อว ๗๕๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ดร.วราวรรณ ปรมากิจวัฒน์

ด้วย นางสาวชุติมติ เจียงยี่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีธรรมราช เขต ๑ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS NAKHON SI
THAMMARAT PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตรงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดคั้งเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออโนทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

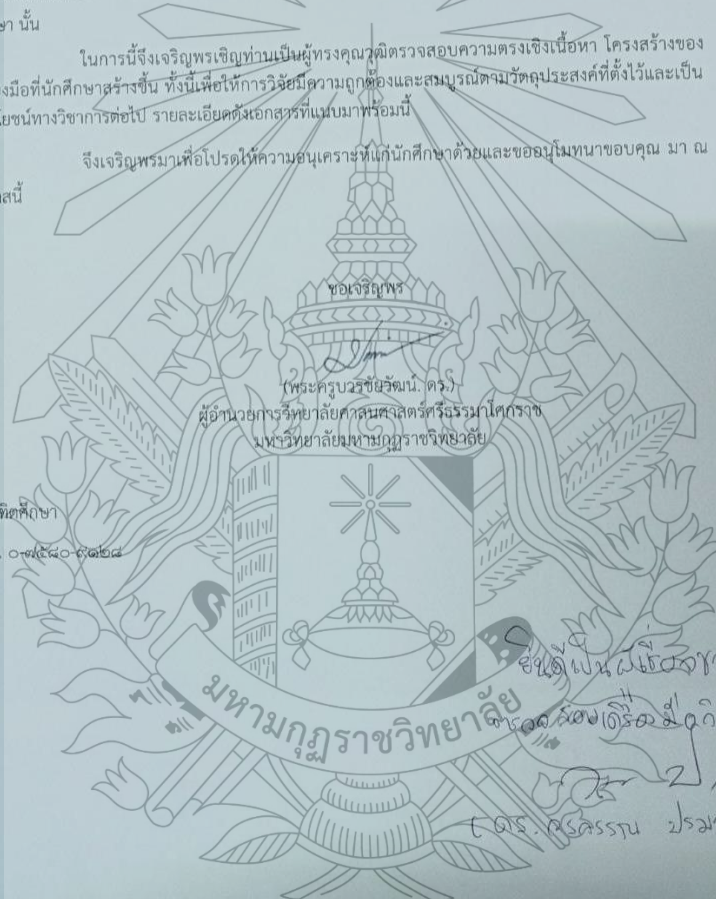
ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๕๕๐-๙๖๕๖



ยื่นได้ผ่าน ผอ.เขตฯ พจน.
ดร.อดิศักดิ์ อดิศักดิ์
(ดร. ศรสรรณ ปรมากิจวัฒน์)



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช
๓๒ หมู่ ๖ ตำบลบางพลี อำเภอบางพลี
จังหวัดศรีธรรมโศกราช ๔๐๑๐๐
โทร. ๐-๓๗๕๐๐-๑๑๑๑

ที่ อว ๓๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๔

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกัศ

โรงเรียนวัดกัศ
เลขที่รับ ๑๕
วันที่ ๑๘ ธ.ค. ๖๙
เวลา ๑๑.๒๐ น.

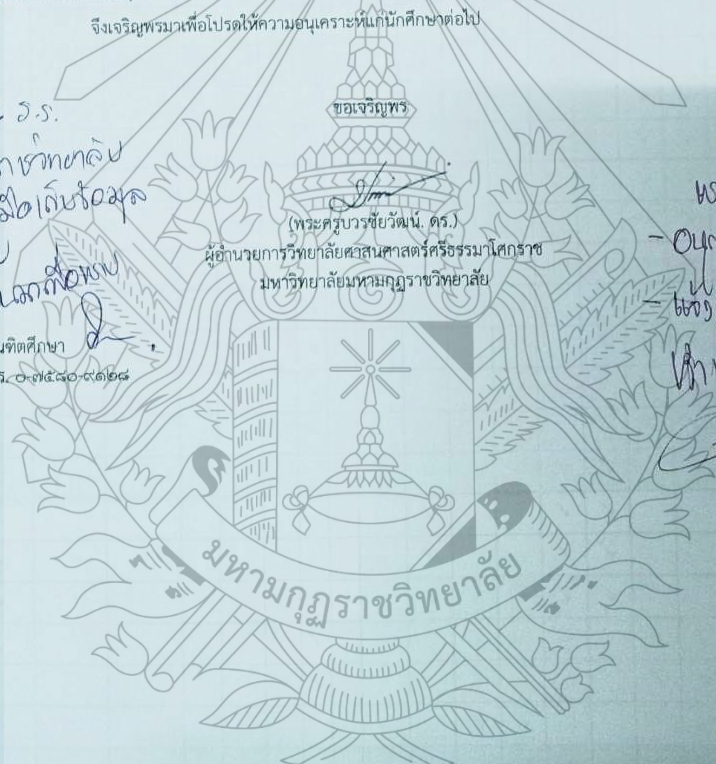
ด้วย นางสาวชุติมาติ เจียงยี่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช กำลังดำเนินการทำสาร
นิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีธรรมโศกราช เขต ๑ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS NAKHON SI
THAMMARAT PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทาง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
ด้วยดีจากท่าน จึงขออัญมิตนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

เรียน ผอ. ร.ร.
ผ. ม.มหามกุฏราชวิทยาลัย
ขอความอนุเคราะห์
เพื่อการศึกษา
สิ่งใดแจ้งกลับ

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๓๗๕๐-๙๑๒๘



ขอเจริญพร
(พระศุภรชัชวรินทร์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขอ
- อัญมิตนา
ขอความอนุเคราะห์
เรียน ผอ. ร.ร.

ที่ อว ๗๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๗



สำนักการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑
 เลขที่บันทึกการรับเรื่อง 1205 2.6 ม.ค. 2569
 รัับวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๙
 เวลา ๑๐.๐๐ น. ส่วนสารพัฯ ส่วนสารพัฯ

๒๖ มกราคม ๒๕๖๙

116
๒๖-๒๖-๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

ด้วย นางสาวชุติมาต์ เจียงยี่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช กำลังดำเนินการทำสาร
 นิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF
 SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS NAKHON SI
 THAMMARAT PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
 ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชุติมาต์ เจียงยี่ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ
 ทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

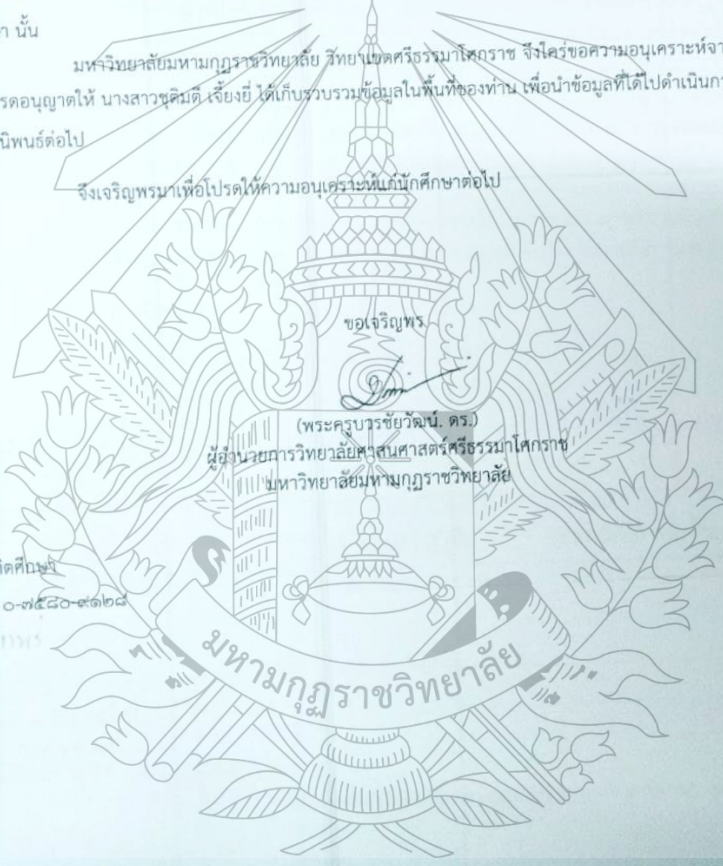
ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคกกราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
 โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๑๒๘

วัดเทพ



มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๔๐๖๘/๓๗๓



โรงเรียนวัดแพ้ว
 เลขที่รับ ๙๕
 วันที่ 4 ก.พ. ๖9
 เวลา 15:00 น.
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑
 ๑๓๘ หมู่ที่ ๘ ถนนศรีธรรมราช ตำบลโพธิ์เสด็จ
 อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช นศ ๘๐๐๐๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช
 ที่ อว ๗๙๑๖.๒/๖๐๐๐๗ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวชุติมติ เจียงยี่ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์
 เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
 ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS NAKHON SI THAMMARAT
 PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ขอความอนุเคราะห์
 ให้นักเรียนชุติมติ เจียงยี่ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียน ผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

ภรณ์ทิพย์
 ๑๐๖๖/๐๗/๑๐๖๖๖๖
 ๑๐๖๖/๐๗/๑๐๖๖๖๖
 ๑๐๖๖/๐๗/๑๐๖๖๖๖

นางสาวชุติมติ เจียงยี่

นางสาวชุติมติ เจียงยี่
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภูมิภาคที่ปรึกษา
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

กลุ่มอำนวยการ
 โทร. ๐๗๕-๓๕๖๑๕๑ ต่อ ๑๐๗
 โทรสาร. ๐๗๕-๓๕๖๑๕๖
 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraband4069@obed.go.th

"เรียนดี มีคุณธรรม"





แบบพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์
(Item-Objective Congruence: IOC)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

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

นางสาวชุติมติ เจียงยี่

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง				
2.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก				
3.	อายุ <input type="checkbox"/> 1. 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 3. 51 ปี ขึ้นไป				
4.	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 2. ตั้งแต่ 10-20 ปี <input type="checkbox"/> 3. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป				
5.	ขนาดของโรงเรียน <input type="checkbox"/> 1. ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> 2. ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> 3. ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

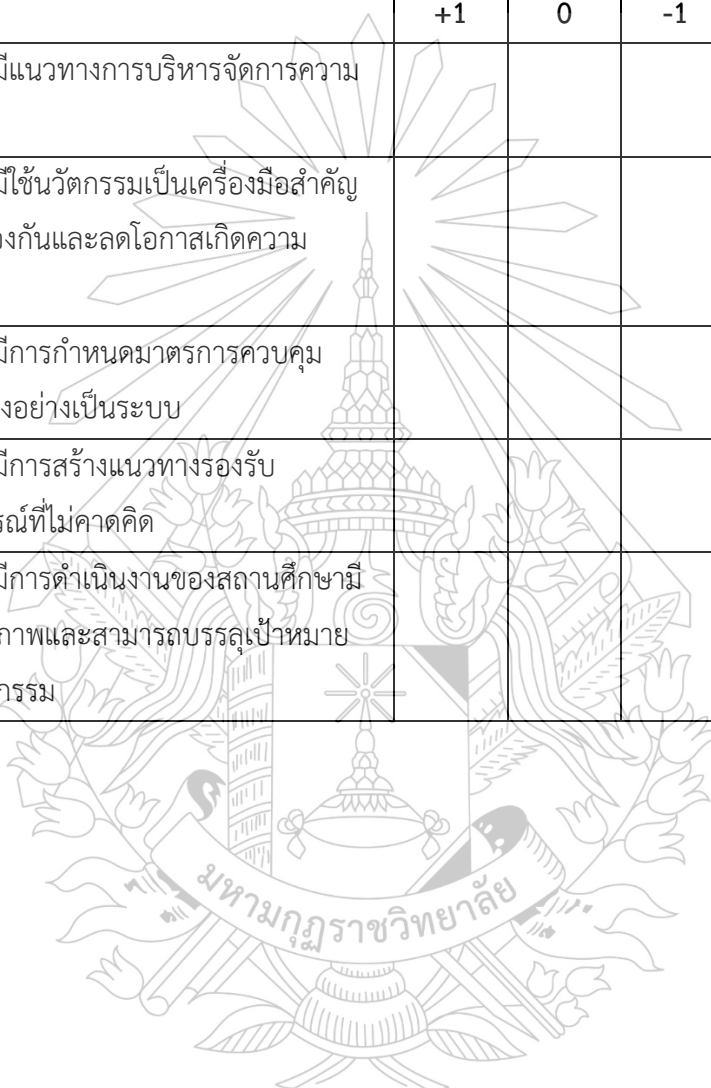
วิสัยทัศน์					
นิยามศัพท์ : แนวทางสำคัญที่ช่วยให้องค์กรกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่ อนาคตที่ต้องการ สะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ และเป้าหมายที่องค์กรยึดถือ ซึ่งเป็นรากฐานของ ความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว					
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปสู่อนาคต				
2.	ผู้บริหารมีเป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงาน				
3.	ผู้บริหารมีการสะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อที่องค์กรยึดถือ				
4.	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่องค์กรยึดถือ รากฐานของความสำเร็จ				

ความคิดสร้างสรรค์					
นิยามศัพท์ : จินตนาการ ในการสร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต คิดอย่างเป็นระบบ ใช้เหตุผล และนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้ และกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ					
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ผู้บริหาร มีจินตนาการในการสร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต				
2.	ผู้บริหารมีการคิดอย่างเป็นระบบ				
3.	ผู้บริหารมีใช้เหตุผลและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กร				
4.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้				
5.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ				



การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม					
นิยามศัพท์ : การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพโดยต้องเน้นทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การรับฟังความคิดเห็น และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การมีบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข แต่ยังทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน					
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร				
2.	ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากร ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ				
3.	ผู้บริหารมีเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรม				
4.	ผู้บริหารมีการทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ				
5.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน				

ความกล้าเสี่ยง					
นิยามศัพท์ : แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและลดโอกาสเกิดความเสียหาย โดยมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมได้					
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง				
2.	ผู้บริหารมีใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและลดโอกาสเกิดความเสียหาย				
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ				
4.	ผู้บริหารมีการสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด				
5.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรม				



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน					
นิยามศัพท์ : การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจ เมื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน จะช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องและนำไปสู่ความสำเร็จ					
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน				
2.	ท่านเข้าใจแนวทางการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน				
3.	ท่านได้รับโอกาสให้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและวัตถุประสงค์				
4.	ท่านมีการสร้างแรงจูงใจ ในเป้าหมายร่วมกัน				
5.	ท่านดำเนินงานอย่างสอดคล้องและนำไปสู่ความสำเร็จ				

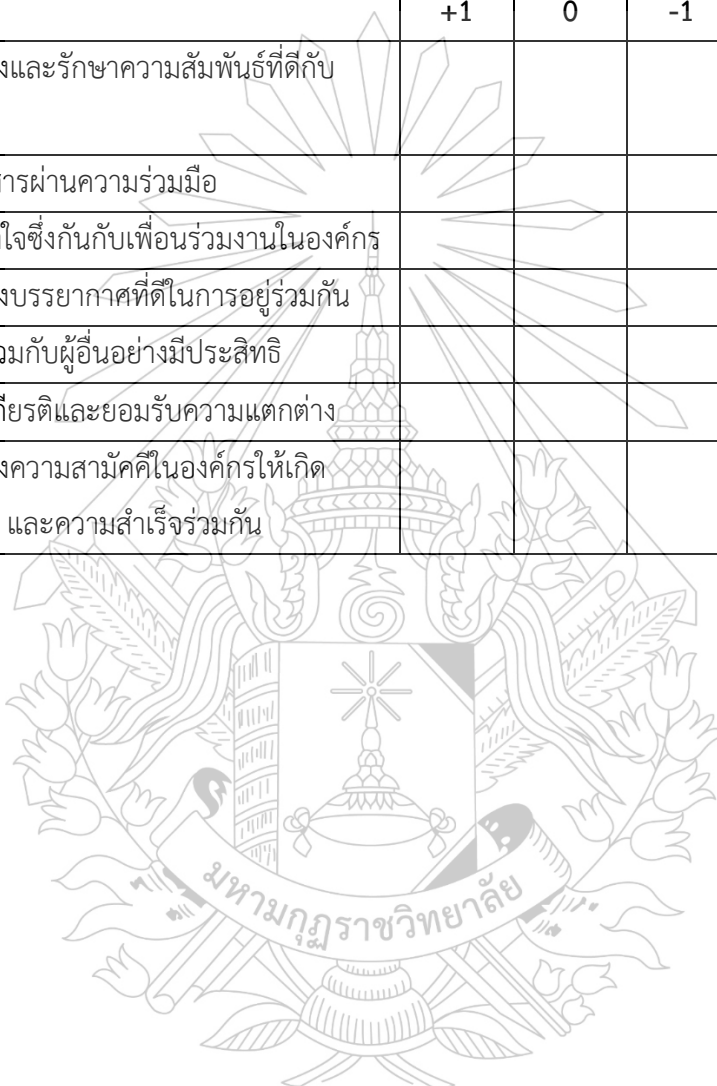


การติดต่อสื่อสาร					
<p>นิยามศัพท์ : การสื่อสารภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ชัดเจน และตรงไปตรงมา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุม การส่งอีเมล การใช้แอปพลิเคชันสำหรับงานกลุ่ม หรือแม้แต่การพูดคุยกันโดยตรง การสื่อสารรูปแบบนี้ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ทำให้สามารถตัดสินใจหรือดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ ยังช่วยลดความเข้าใจผิด สร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์</p>					
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในองค์กร				
2.	ท่านมีความชัดเจน และตรงไปตรงมา				
3.	ท่านมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย				
4.	ท่านมีการประชุม การส่งอีเมลล์				
5.	ท่านใช้แอปพลิเคชันสำหรับงานกลุ่ม				
6.	ท่านได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา				
7.	ท่านดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
8.	ท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ				
9.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์				

การมีส่วนร่วม					
นิยามศัพท์ : การที่บุคคลหรือกลุ่มคนเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ โดยแสดงออกผ่านความคิดเห็น การตัดสินใจ การช่วยเหลือ หรือการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมอาจเกิดขึ้นในหลายบริบท เช่น ในที่ทำงาน ในชุมชน ในโรงเรียน การมีส่วนร่วมช่วยสร้างความรู้สึกลงในองค์กร สร้างความสามัคคี และทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ				
2.	ท่านมีการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ				
3.	ท่านช่วยเหลือหรือดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย				
4.	มีส่วนร่วมในหลายบริบทขององค์กร				
5.	มีส่วนร่วมในสร้างความสามัคคีขององค์กร				
6.	ท่านมีส่วนร่วมทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น				



การมีมนุษยสัมพันธ์					
นิยามศัพท์ : ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ผ่านการสื่อสารความร่วมมือ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพรวมถึงการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่าง การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสร้างความสามัคคีในองค์กร เพื่อให้เกิดความสุขและความสำเร็จร่วมกัน					
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น				
2.	ท่านสื่อสารผ่านความร่วมมือ				
3.	ความเข้าใจซึ่งกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร				
4.	ท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกัน				
5.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ				
6.	ท่านให้เกียรติและยอมรับความแตกต่าง				
7.	ท่านสร้างความสามัคคีในองค์กรให้เกิดความสุข และความสำเร็จร่วมกัน				



ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
<p>นิยามศัพท์ : การที่บุคคลในทีม ให้ความเชื่อมั่นต่อกันและกัน เชื่อว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน โดยไม่ต้องคอยระแวงหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิดปัญหาการสร้างควมไว้วางใจต้องอาศัยเวลาและการกระทำที่สม่ำเสมอ เช่น การรักษาคำพูด แสดงความจริงใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมองค์กรเสมอ</p>					
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ท่านและบุคคลในทีมให้ความเชื่อมั่นต่อกันและกัน				
2.	ท่านเชื่อว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และซื่อสัตย์				
3.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน				
4.	ท่านไม่ระแวงหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิดปัญหา				
5.	สร้างความด้วยการกระทำที่สม่ำเสมอ				
6.	ท่านการรักษาคำพูด				
7.	ท่านแสดงความจริงใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมองค์กรเสมอ				





ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สรุปผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อ

กับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	อายุ <input type="checkbox"/> 1. 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 3. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ขนาดของโรงเรียน <input type="checkbox"/> 1. ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> 2. ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> 3. ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปสู่ออนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีเป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการสะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อที่องค์กรยึดถือ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่องค์กรยึดถือ รากฐานของความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์							
1.	ผู้บริหาร มีจินตนาการในการสร้างมโนภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการคิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีใช้เหตุผลและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม							
1.	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
2.	ผู้บริหารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีเน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ความกล้าเสี่ยง							
1.	ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและลดโอกาสเกิดความเสี่ยงหาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการสร้างแนวทางรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน							
1.	ท่านมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านเข้าใจแนวทางกาดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านได้รับโอกาสให้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านมีการสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านดำเนินงานอย่างสอดคล้องและนำไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การติดต่อสื่อสาร							
1.	ท่านให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านมีความชัดเจน และตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านมีเป้าหมายเพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านมีการประชุม การส่งอีเมลล์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านใช้แอปพลิเคชันสำหรับงานกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา						
7.	ท่านดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
8.	ท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ						

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
9.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วม							
1.	ท่านเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสนใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านมีการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านช่วยเหลือหรือดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	มีส่วนร่วมในหลายบริบทขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	มีส่วนร่วมในสร้างความสามัคคีขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านมีส่วนร่วมทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การมีมนุษยสัมพันธ์							
1.	ท่านสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านสื่อสารผ่านความร่วมมือ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ความเข้าใจซึ่งกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านให้เกียรติและยอมรับความแตกต่าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านสร้างความสามัคคีในองค์กรให้เกิดความสุข และความสำเร็จร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน							
1.	ท่านและบุคคลในทีมให้ความเชื่อมั่นต่อกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านเชื่อว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และซื่อสัตย์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านไม่ระแวงหรือกังวลว่าฝ่ายใดจะทำให้เกิดปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	สร้างความด้วยการกระทำที่สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านการรักษาคำพูด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านแสดงความจริงใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมองค์กรเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ฉ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม/การทำงานเป็นทีม

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

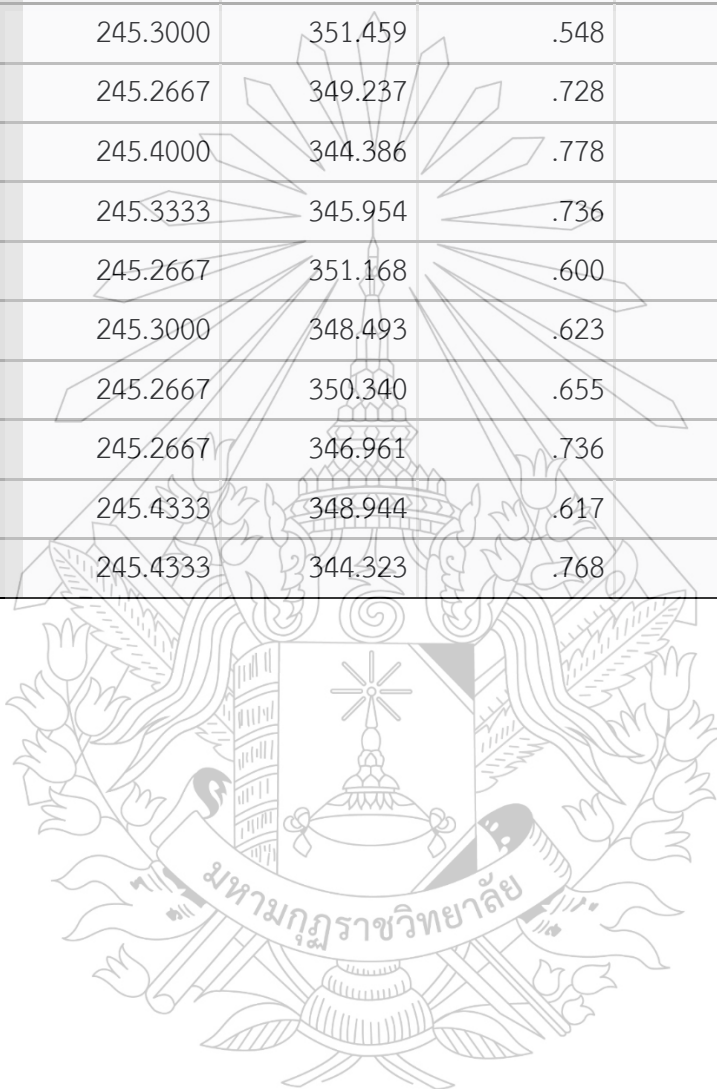
Cronbach's Alpha	N of Items
.984	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1	245.3667	347.275	.748	.984
ข้อ2	245.3667	342.654	.885	.983
ข้อ3	245.3000	348.976	.597	.984
ข้อ4	245.3333	348.092	.726	.984
ข้อ5	245.2667	348.478	.779	.984
ข้อ6	245.3333	349.816	.622	.984
ข้อ7	245.3333	348.506	.701	.984
ข้อ8	245.3333	345.954	.736	.984

ข้อ9	245.4333	342.323	.781	.983
ข้อ10	245.3667	345.689	.841	.983
ข้อ11	245.3667	347.689	.723	.984
ข้อ12	245.3000	348.838	.713	.984
ข้อ13	245.3667	343.275	.853	.983
ข้อ14	245.3333	347.126	.674	.984
ข้อ15	245.3000	349.666	.661	.984
ข้อ16	245.2667	349.582	.705	.984
ข้อ17	245.3000	349.734	.656	.984
ข้อ18	245.4000	345.421	.832	.983
ข้อ19	245.4667	345.085	.720	.984
ข้อ20	245.3667	343.895	.821	.983
ข้อ21	245.4333	341.840	.891	.983
ข้อ22	245.3667	346.171	.812	.983
ข้อ23	245.4333	341.702	.898	.983
ข้อ24	245.2667	349.720	.696	.984
ข้อ25	245.4000	341.490	.925	.983
ข้อ26	245.4000	345.834	.808	.983
ข้อ27	245.2667	349.720	.581	.984
ข้อ28	245.3333	349.816	.622	.984
ข้อ29	245.4000	344.662	.764	.983
ข้อ30	245.3333	349.126	.663	.984
ข้อ31	245.4333	343.495	.809	.983
ข้อ32	245.4000	348.386	.663	.984
ข้อ33	245.4000	343.766	.810	.983
ข้อ34	245.3667	347.551	.731	.984
ข้อ35	245.3333	352.161	.481	.984
ข้อ36	245.4333	347.840	.678	.984
ข้อ37	245.3667	346.447	.796	.983

ข้อ38	245.3333	347.540	.759	.984
ข้อ39	245.4000	349.628	.592	.984
ข้อ40	245.2667	350.478	.646	.984
ข้อ41	245.3000	347.390	.683	.984
ข้อ42	245.3333	346.575	.818	.983
ข้อ43	245.3000	346.217	.747	.984
ข้อ44	245.3000	351.459	.548	.984
ข้อ45	245.2667	349.237	.728	.984
ข้อ46	245.4000	344.386	.778	.983
ข้อ47	245.3333	345.954	.736	.984
ข้อ48	245.2667	351.168	.600	.984
ข้อ49	245.3000	348.493	.623	.984
ข้อ50	245.2667	350.340	.655	.984
ข้อ51	245.2667	346.961	.736	.984
ข้อ52	245.4333	348.944	.617	.984
ข้อ53	245.4333	344.323	.768	.983



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวชุติมติ เจียงยี่
วัน เดือน ปี เกิด	16 มกราคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาศิลปศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 3/9 หมู่ที่ 5 ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

