



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



สาวิตรี สีหนาม

มหาวิทยาลัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

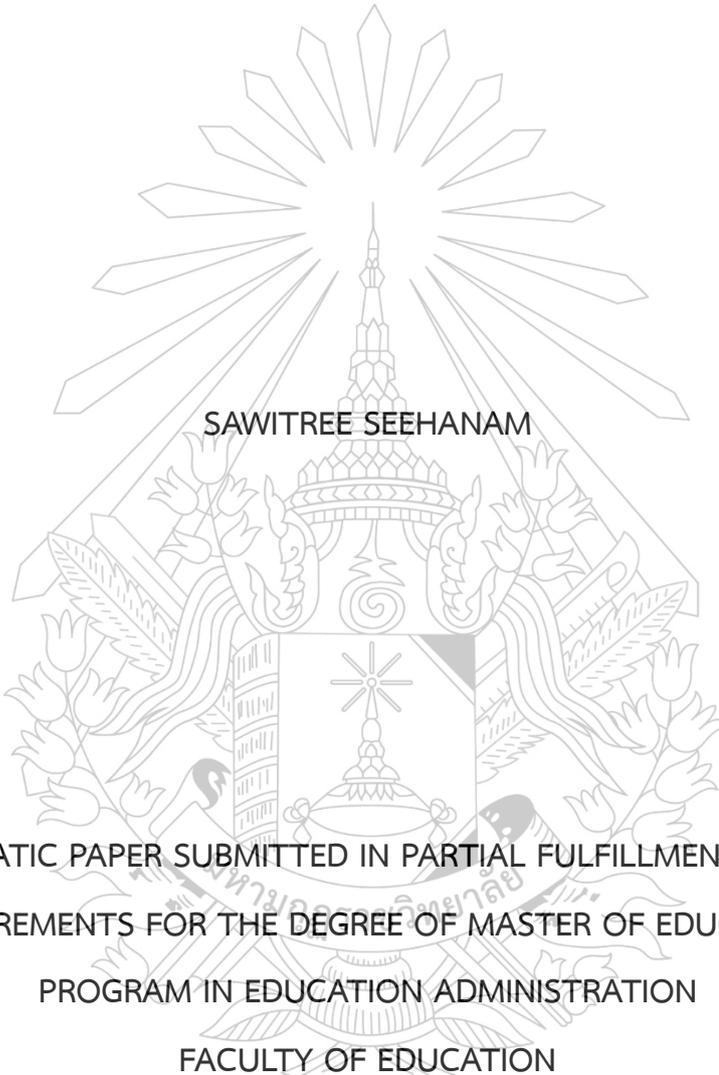
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF 19TH
NETWORK CENTER UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

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 flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

SAWITREE SEEHANAM

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

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ชื่อนักศึกษา	สาวิตรี สีหานาม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(พระเมธีวีฑูรย์คุณสุนทร , รองศาสตราจารย์ ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ พันสว่าง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาต)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	สาวตรี สีหานาม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .879 ในส่วนของสภาพปัจจุบัน และ .931 สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ (Cronbach's α -Coefficient) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Modified Priority Needs Index

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.91, \sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ที่ระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.91, \sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ที่ระดับมากทุกด้าน สำหรับดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = .12$) เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ($PNI_{modified} = .12$) และด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{modified} = .10$)

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่ามีข้อเสนอแนะใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตัวเป็น “วิสัยทัศน์ร่วม” ที่ทุกคนเป็นเจ้าของ โดยใช้การสื่อสารแบบเล่าเรื่องและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การเป็น "ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ด้าน STEM" 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองและยอมรับความล้มเหลวด้วย Growth Mindset ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ (CoP) และใช้ระบบพี่เลี้ยง (TAP) พร้อมทั้งขยายเครือข่ายความร่วมมือไปสู่ชุมชน 4) ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนบทบาทครูเป็น “นักนวัตกรรม” ผ่านการอบรม Design Thinking และสนับสนุนโครงการนวัตกรรมขนาดเล็ก (mini innovation project) และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง สร้างทัศนคติที่กล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด โดยเริ่มจากโครงการนำร่องเล็ก ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อสร้างความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ความต้องการจำเป็น



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF 19th NETWORK CENTER UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Sawitree Seehanam
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Associate Professor Dr. Suthep Maythaisong

The objectives of this research were twofold: 1) to investigate the present state, desirable state, and priority needs of innovative leadership among school administrators in Network Center 19 under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to explore recommendations for the development of innovative leadership for the aforementioned administrators. The population was **composed of** 143 individuals, including school administrators and teachers within Network Center 19. The research instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with the reliability coefficient (Cronbach's alpha-Coefficient) was calculated as 0.879 for the present state section and 0.931 for the desirable state section. The statistics employed for data analysis included the mean (μ), standard deviation (σ), and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$).

Research Findings

1. The study results indicated that the overall present state of innovative leadership among school administrators was rated at a high level ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.72$). A high rating was also observed across all individual aspects. Similarly, the overall desirable state was also found to be at a high level ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.72$), with high ratings across all aspects. Regarding the priority needs index ($PNI_{modified}$) for innovative leadership, Vision for Change was identified as the issue with the highest priority need ($PNI_{modified} = 0.12$). This was followed by the development of Innovative Thinking Skills

($PNI_{modified} = 0.12$). Conversely, Risk Management was determined to be the issue with the lowest priority need ($PNI_{modified} = 0.10$).

2. The study's second objective resulted in recommendations being proposed across five key areas: 1) Vision for Change: It was recommended that personal visions be transformed into a “shared vision” that fostered collective ownership. This was proposed to be achieved by using storytelling communication and setting clear goals, such as becoming a “STEM Learning Innovation Center.” 2) Learning Culture: It was suggested that an atmosphere promoting experimentation and failure acceptance be created using a Growth Mindset. Furthermore, unnecessary workloads were advised to be reduced, and local wisdom was recommended to be utilized. 3) Teamwork: Collaboration was advocated through the establishment of Communities of Practice (CoP) and the implementation of a Teacher Assistance Program (TAP), alongside the expansion of cooperation networks into the local community. 4) Innovative Skills: The role of teachers was proposed to be changed to that of “innovators” through Design Thinking training and the support of small-scale innovation projects (mini innovation projects). 5) Risk Management: It was recommended that an attitude of intelligently confronting risks be cultivated. This was advised to start with small pilot projects and by learning from mistakes to build confidence in change.

Keywords: Innovative Leadership, Priority Needs



กิตติกรรมประกาศ

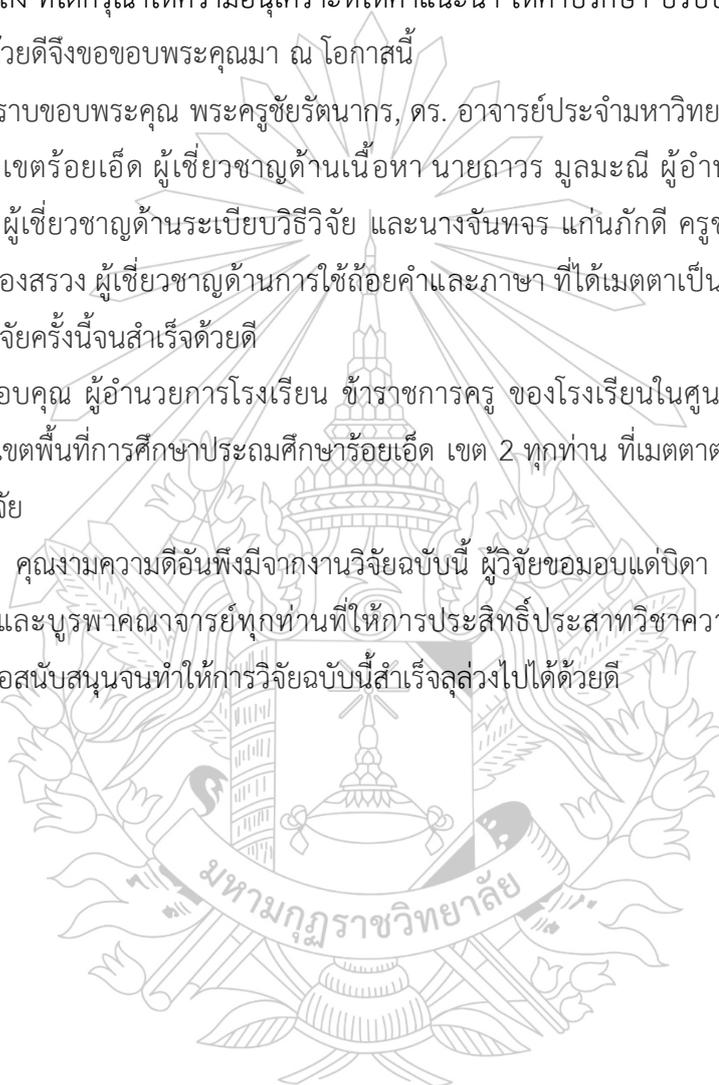
งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย อันประกอบไปด้วย ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ปรับปรุง แก้ไขงานวิจัยเล่มนี้จนสำเร็จด้วยดีจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนการ, ดร. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา นายถาวร มุลมะณี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองสว่าง ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย และนางจันทจร แก่นภักดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเมืองสว่าง ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำและภาษา ที่ได้เมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำราชากรครู ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทุกท่าน ที่เมตตาตอบแบบสอบถามข้อมูลเพื่อการวิจัย

คุณงามความดีอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ตลอดทั้งพี่น้องทุกท่าน และบูรพาคุณาจารย์ทุกท่านที่ให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจนทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สาวิตรี สีหานาม



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 ส่วนประกอบของเล่มวิทยานิพนธ์	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	13
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	20
2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
2.5 บริบทของพื้นที่วิจัย	29
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
3.1 ประชากร.....	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	35
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	37

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	40
4.1 อักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	40
4.3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	56
5.2 อภิปรายผล.....	57
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	60
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	60
5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้.....	61
5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก.....	73
ภาคผนวก ข.....	75
ภาคผนวก ค.....	79
ภาคผนวก ง.....	82
ภาคผนวก จ.....	84
ภาคผนวก ฉ.....	91
ภาคผนวก ช.....	95
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	100

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สังกะหร่องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	18
ตารางที่ 2 2 แสดงจำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน	30
ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	30
ตารางที่ 3.1 ประชากร.....	34
ตารางที่ 4.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	41
ตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง.....	42
ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	44
ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม.....	46
ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	48
ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง	50
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2....	52

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับ 5 ชั้นของมาสโลว์	22
ภาพที่ 2.2 โมเดลคุณภาพของ Kano (Kano model of quality)	23
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน องค์กรทุกภาคส่วนต้องดำเนินงานท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ สถานการณ์ดังกล่าวทำให้รูปแบบการบริหารแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ การเรียนรู้เชิงองค์กร และการนำนวัตกรรมทางการบริหารมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Tierney and et al., 1999) โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ความได้เปรียบไม่ได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่จับต้องได้เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการประยุกต์ใช้ทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังขยายไปสู่การบริหารกิจการสาธารณะ โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการปรับตัว และทักษะในการขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

นวัตกรรมทางการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เท่าทันบริบทของโลกยุคใหม่ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างทางสังคม สถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่เป็นฐานรากของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์จึงจำเป็นต้องนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยนวัตกรรมในบริบททางการศึกษาอาจปรากฏในลักษณะของแนวทางการดำเนินงาน รูปแบบการจัดการ กระบวนการเรียนรู้ หรือผลงานที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและก่อให้เกิดคุณค่า ทั้งต่อองค์กรทางการศึกษาและต่อสังคมในภาพรวม การพัฒนานวัตกรรมดังกล่าวต้องตั้งอยู่บนความมุ่งหมายที่ชัดเจน มีความแตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมฐานความรู้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์และการออกแบบนวัตกรรม จะช่วยสนับสนุนการพัฒนารูปแบบการทำงาน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการวัดและประเมินผล อันนำไปสู่การเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนให้มีความ

พร้อมต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ (องค์การ
ประจันเขตต์, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน
333 โรงเรียน แบ่งขนาดเป็น 4 ประเภทเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ
มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 240 คน ครูและบุคลากร จำนวน 3,567 คน และนักเรียนจำนวน
32,943 คน โดยมีนโยบายการจัดการศึกษาด้านคุณภาพในการส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนา
ผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูง มีความสามารถ
ในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวม
พลังทำงานเป็นทีม และจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ
มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ
แข่งขัน และส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้ง
บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง
และมาตรฐานวิชาชีพ และด้านประสิทธิภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ
ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการ
มีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม นำนวัตกรรม
เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และ
ปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่
(New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal) จากนโยบายและการดำเนินงานจัดการศึกษา
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ผ่านมาพบว่า การ
ดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในปัจจุบัน แม้จะมีนโยบายส่งเสริมการนำ
เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ แต่จากสภาพการปฏิบัติจริงพบว่ามีข้อจำกัดหลาย
ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะประเด็นด้านศักยภาพของครูและ
บุคลากร ซึ่งส่วนหนึ่งยังขาดทักษะและความมั่นใจในการออกแบบหรือประยุกต์ใช้สื่อและกิจกรรมที่
อาศัยนวัตกรรมเป็นฐาน ประกอบกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และ
สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษา ที่ยังไม่เอื้อต่อการจัดเก็บหรือการใช้งานสื่ออย่างเป็น
ระบบ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาวิธีการแบบดั้งเดิม และขาดการนำ

กิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดการเตรียมความพร้อมทั้งในระดับบุคลากร ระบบสนับสนุน และโครงสร้างการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีมิได้จำกัดอยู่เพียงการกำหนดนโยบายหรือการกำกับดูแลการดำเนินงานเท่านั้น หากแต่ต้องทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนาและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์บริบท ปรับแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การทดลองแนวปฏิบัติใหม่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนารูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการองค์กร อันนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.3.1 ด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 143 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเพื่อเป็นความเที่ยงตรงการทำวิจัยในครั้งนี้

1.3.2 ด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. ตัวแปรตาม

2.1 สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3.3 ด้านพื้นที่

ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2567

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหาร ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1.4.1 เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเองและสถานศึกษาต่อไป
การศึกษา

1.4.2 หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

1.4.3 สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นตัวสะท้อนกลับ เพื่อให้เกิดการพิจารณาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่เป็นอยู่ให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลในการใช้อิทธิพลทางความคิด การสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ เพื่อชี้นำ จูงใจ และประสานความร่วมมือให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

1.5.2 นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการที่มีความแปลกใหม่หรือแตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิม ซึ่งอาจเกิดจากการคิดค้นขึ้นใหม่หรือการปรับปรุงพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และทักษะของบุคคลหรือองค์กร เพื่อสร้างคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงาน

1.5.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ศักยภาพด้านความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะในการบริหารจัดการ เพื่อรับมือกับปัญหาหรือโอกาสที่มีความซับซ้อน ค้นหาแนวทางการดำเนินงานรูปแบบใหม่ และสร้างความร่วมมือภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ของบุคลากร และการสร้างบริบทที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคต วิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ตลอดจนการนำวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการทดลองแนวทางใหม่ ๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

3) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับผิดชอบร่วมกัน และการประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงการเปลี่ยนแปลง

4) ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงการใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่น รอบคอบ และ

สร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดใหม่หรือมุมมองที่แตกต่างมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน ควบคุม และจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานเชิงนวัตกรรม โดยกำหนดแนวทางหรือมาตรการป้องกันเพื่อลดผลกระทบให้อยู่ในระดับที่องค์กรสามารถยอมรับได้ รวมทั้งเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นนอกเหนือจากแผนงานที่กำหนดไว้

1.5.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.5.5 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามจำนวนนักเรียน เป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็กขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ดังนี้ 1) ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน 2) ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน 3) ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน 4) ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

1.5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.5.7 ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.5.8 ตำแหน่ง หมายถึง หมายถึง ลักษณะของหน้าที่หรือบทบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

1.5.9 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่บุคลากรได้รับตามระบบการศึกษาในปัจจุบัน แบ่งเป็นระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.5.10 ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 คือ หน่วยงานที่กำกับดูแล ติดตามการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองสรวง จำนวนทั้งหมด 17 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านเมืองสรวง 2) โรงเรียนบ้านหัวนา 3) โรงเรียนกกกุงคุรุราษฎร์พัฒนา 4) โรงเรียนบ้านเหล่าหัวภู 5) โรงเรียนบัวสูงบัวเงินวิทยา 6) โรงเรียนหนองยางวิทยา 7) โรงเรียนบ้านสูงยาง 8) โรงเรียนบ้านคูเมือง 9) โรงเรียนบ้านป่าดวนพังหาด 10) โรงเรียนดงเกลือวิทยา 11) โรงเรียนชุมชนบ้านผำ 12) โรงเรียนเมืองสรวงประชานุกูล (บ้านเหล่าฮก) 13) โรงเรียนบ้านป่ายางนาทิพย์ 14) โรงเรียนบ้านหนองผือโนนค้อ 15) โรงเรียนบ้านข่อย 16) โรงเรียนบ้านหนองหินใหญ่วิทยา และ 17) โรงเรียนบ้านหนองหินน้อย

บทที่ 2

ส่วนประกอบของเล่มวิทยานิพนธ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 บริบทของพื้นที่การวิจัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกำหนดทิศทางและส่งเสริมการทำงานร่วมกันของกลุ่ม ผ่านการสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลหรืออำนาจจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อชี้นำและจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอำนาจดังกล่าวอาจเกิดจากตำแหน่งหน้าที่ การให้รางวัลหรือการลงโทษ ความรู้ความเชี่ยวชาญ การควบคุมข้อมูลสารสนเทศ และความน่าเชื่อถือที่ได้รับจากผู้อื่น

ภารดี อนันต์นารี (2551) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับการยอมรับจากกลุ่มและสามารถใช้อิทธิพลในการชี้นำหรือจูงใจสมาชิกให้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างสำเร็จ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวว่า ความสามารถของบุคคลที่ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้อื่นในการสั่งการ ประสานงาน และใช้อำนาจหน้าที่เพื่อจูงใจให้เกิดความร่วมมือจนนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเป็นลักษณะและบทบาทของบุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผ่านการหล่อหลอมทัศนคติและความมุ่งมั่นในการทำงาน จนเกิดความร่วมมือและการทุ่มเทเพื่อให้งานหรือภารกิจที่กำหนดไว้ประสบผลสำเร็จ

ธัญญา มาส โลจนานนท์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลทางสังคมอย่างมีเจตนาในการชักนำผู้อื่นและสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและบรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยความยินยอมของผู้ปฏิบัติตาม

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโข (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการชักนำและประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ผ่านการสื่อสารและการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลในการกำหนดทิศทางและกระตุ้นการทำงานของผู้อื่น ให้เกิดความร่วมมือและการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ จนนำไปสู่ความสำเร็จของงานหรือภารกิจที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่บุคคลสามารถปรับมุมมองและทิศทางการทำงานของผู้อื่นให้เกิดความสอดคล้องกัน ผ่านการสื่อสารการให้คำแนะนำ และการแสดงบทบาทอย่างเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ในสถานศึกษา ดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชักนำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ภูมิกัทร สุวรรณศรี (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการประสานและชักนำการทำงานของผู้อื่น โดยอาศัยทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม และวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือคุณลักษณะพฤติกรรมของบุคคล และกระบวนการของการมีอิทธิพลการจูงใจ การสนับสนุน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปิยณัฐ วงศ์เครือธร (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการสื่อสารและชักนำการทำงานของผู้อื่นให้เกิดความร่วมมือโดยสมัครใจ ผ่านการสร้างความสำเร็จร่วมกันและการทำงานประสานกัน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานหรือการปรับเปลี่ยนที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลในการชี้ทิศทางและจัดการการทำงานของผู้อื่นให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยอาศัยบทบาท หน้าที่ และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้งานหรือภารกิจที่ดำเนินการร่วมกันประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ฉัตรชัย จันทา (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการแสดงบทบาทนาเพื่อสร้างแรงร่วมในการทำงาน ทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มใจ จนนำไปสู่ความสำเร็จของงานหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ฮาลปิน (Halpin, 1966) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทโดดเด่นกว่าสมาชิกคนอื่นในหน่วยงาน ไม่ว่าจะมาจากอิทธิพลที่มีต่อผู้อื่น การได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือการดำรงตำแหน่งหัวหน้าที่ทำหน้าที่กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการทำงานหน่วยงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่กลุ่มมอบหมายหรือยอมรับให้ทำหน้าที่แทนกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือกรเลือกจากสมาชิก โดยแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มผ่านความสัมพันธ์และบทบาทที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน

แม็กซ์เวลล์ (Maxwell, 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ศักยภาพของบุคคลในการทำให้ผู้อื่นพร้อมที่จะคล้อยตามและร่วมดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้คนภายในหรือภายนอกกลุ่ม เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จาค็อบส์ และ จาคส์ (Jacobs & Jaques, 1990) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและมีคุณค่า ซึ่งช่วยรวมพลังความตั้งใจและความทุ่มเทของสมาชิกให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน

ริชาร์ดส์ และ เองเกิล (Richards & Engle, 1986) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การทำให้ผู้อื่นมองเห็นภาพอนาคตที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งสร้างเงื่อนไขและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นได้จริง

แคทซ์ และ คาห์น (Katz & Kahn, 1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือการใช้อิทธิพล เพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กำกับงานประจำองค์การ

โอเวน (Owens 2004) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคน สภาวะเช่นนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อคนสองคน หรือมากกว่าสองคนปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อคนที่มี จุดประสงค์แนชัดทำการเคลื่อนไหวเพื่อการแข่งขันกับผู้อื่น หรือเกิดจากความขัดแย้งกับ ผู้อื่น เป็นการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสถาบันเกี่ยวกับการเมืองเคลื่อนไหวโดยมีจุดประสงค์ ทางจิตวิทยาและอาจเป็นด้วยเหตุอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อปลุกเร้าและสร้างความพึงพอใจตาม ความต้องการของผู้ตาม

ฮาวเวลล์ และ คอสท์ลี (Howell & Costley, 2001) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการทำให้ กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมา อย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจ แผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ สร้างความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง กระตุ้นความทุ่มเทของบุคลากร และเป็นหลักยึดในการนำพาองค์การผ่านสถานการณ์ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิชามณูชู้ ม่วงแก้ว (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา มีความสำคัญโดยแสดงบทบาทความเป็นผู้นำซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ใน การบริหารจัดการในอันที่จะบังคับบัญชา เพื่อการอำนวยความสะดวกติดต่อสื่อสาร ให้องค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

กิตติศักดิ์ บุณรังศรี (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามทำให้ทุกคน ยอมรับ ยอมตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็น และผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

สุนทร สายคำ (2560) กล่าวว่า การบริหารงานในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้ หรือพยายามชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานออกมาในการปฏิบัติงาน

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานอยู่สามอย่าง คือ เชื่อมั่นในตนเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จสูง เพราะ บุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ ฟังพอใจ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจึงประสบผลสำเร็จ

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ซึ่งเปรียบเหมือนพลังที่ผลักดันให้คนในองค์กรหรือผู้ตาม ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

นราธิป โชคชยสุนทร (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของสถานศึกษา งานจะดำเนินไปได้ด้วยดี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุชาติ พันธุ์ก้อม (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญ ต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็ม ความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการมีความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 บทบาทภาวะผู้นำ

การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติแล้วยังต้องมีการแบ่งส่วนงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อสะดวกในการทำงาน ซึ่งมีหัวหน้างานระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบ ควบคุม ดูแล ตามลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นแต่ละคนก็มีบทบาทและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำ หมายถึง กิจกรรมที่มีผู้นำมีบทบาทหน้าที่ในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กลุ่มได้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้

พร้อมมีหน้าที่ในการบริหารจัดการควบคุมกันไปด้วยเพื่อเสริมสร้างให้ผู้นำมีศักยภาพเต็มที่ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายโดยปริยายไว้ว่า บทบาท หมายถึง การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่าหน้าที่ หมายถึง กิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (ออนไลน์, 2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และนอกจากนั้นไม่เพียงแต่ ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่น จากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้าง พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่ พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต 2) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการ ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอน และโครงสร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่วางไว้ 3) การมอบการทำงานอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผล และเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสถานะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน 4) การสร้างตัวแบบ (Modeling) ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence)

สรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล หรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

เสนห์ จูย์โต (2548) ได้สรุปความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่เป็นสิ่งใหม่และองค์การยอมรับเอาไปใช้ นวัตกรรมจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกครั้ง จึงจำเป็นต้องมีนวัตกรรมเข้าไปเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ นวัตกรรมยังเป็นความคิดด้านสร้างสรรค์ ประกอบด้วยกระบวนการบริหารและความคิดทางสังคมเพื่อรวบรวมให้เกิดการแก้ปัญหากลับไปใช้ภายในสังคม ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด และเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ และนำไปใช้ในทางปฏิบัติ มีผลทำให้วิธีการในการทำสิ่งต่าง ๆ ดีขึ้นกว่าเดิม

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2552 ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม ไว้ว่า นวัตกรรม คือ ผลลัพธ์จากการนำความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือปรับปรุงสิ่งเดิมให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด และก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มขึ้นในด้านเศรษฐกิจและสังคม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือไม่สิ่งใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด กระบวนการ หรือการ กระทำใหม่ ๆ ที่คิดขึ้นหรือดัดแปลงจากที่เคยมีมาแล้ว โดยสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์การแต่ละองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

2.2.2 ประเภทของนวัตกรรม

ทริออต (Trott, 2008) นวัตกรรมสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะสำคัญ ลักษณะแรกคือการพัฒนาสิ่งที่ยังไม่เคยมีมาก่อนเลย โดยสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์การ โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพผ่านการพัฒนาแนวทางการทำงานหรือการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ และลักษณะสุดท้ายคือการปรับปรุงรูปแบบการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เพื่อเพิ่มคุณภาพประสบการณ์ และความพึงพอใจในการเข้าถึงสินค้าและบริการ

โคเวย์ (Conway, 1997) แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมแบบสิ้นเชิง (Radical Innovation) เป็นการพัฒนาทั้งองค์ประกอบและระบบการทำงานใหม่ทั้งหมด กล่าวคือ ใช้อุปกรณ์ประกอบใหม่ในระบบการทำงานที่ออกแบบขึ้นใหม่ซึ่งแตกต่างจากเดิมอย่างชัดเจน ซึ่งผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่นี้จะก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลตอบแทนที่สูงมาก

2. นวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental innovation) เป็นการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพดีขึ้น หรือ ปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการพัฒนาองค์ประกอบของสิ่ง ๆ นั้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวเป็นเพียงแค่การปรับปรุงองค์ประกอบไม่ได้เป็นการเปลี่ยน องค์ประกอบใหม่ โดยนวัตกรรมที่พบในปัจจุบันเป็นนวัตกรรมประเภท Incremental Innovation เป็นการปรับปรุงองค์ประกอบให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นลำดับ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานโดยรวม

3. นวัตกรรมตามลำดับขั้น (Modular Innovation) เป็นการนำองค์ประกอบใหม่มาใช้ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานโดยรวมที่ใช้อยู่เดิม เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เดิมใช้กระแสไฟฟ้าเป็นแหล่งพลังงาน ต่อมาได้เปลี่ยนไปใช้พลังงานอื่นแทนโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานหรือวิธีการใช้อุปกรณ์นั้น

4. นวัตกรรมเปลี่ยนแบบโครงสร้าง (Architectural Innovation) เป็นการปรับปรุงหรือนำระบบการทำงานรูปแบบใหม่เข้ามาใช้โดยเป็นการปรับองค์ประกอบให้ดีขึ้น หรืออาจคงรูปแบบการทำงานเป็นลักษณะเดิม คุณลักษณะสำคัญของนวัตกรรมแบบนี้ คือ การปรับโครงสร้างของระบบที่มีอยู่เดิม เพื่อเชื่อมโยงองค์ประกอบในรูปแบบใหม่ ในกรณีที่มีการพัฒนาองค์ประกอบให้ดีขึ้นก็จะเป็นการปรับปรุงเพียง เล็กน้อยเท่านั้น

สรุปได้ว่า นวัตกรรมจำแนกเป็น 3 ประเภทดังนี้ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน 2) นวัตกรรมกระบวนการ หมายถึง กระบวนการให้บริการทางวิชาการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือ 3) นวัตกรรมทางการบริหาร เป็นสิ่งที่ผู้นำในองค์การทางการศึกษาคิดค้นวิธีการ แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาใหม่ ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมอื่น ๆ ในสถานศึกษา

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้เกิดแนวคิดใหม่และวิธีการทำงานรูปแบบต่างจากเดิม โดยมุ่งกระตุ้นบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและเกิดความก้าวหน้าในระยะยาว

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง บทบาทของผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่มีความซับซ้อน ผ่านการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนานวัตกรรมและสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองสถานการณ์อย่างรอบด้าน เปิดรับมุมมองที่หลากหลาย และประยุกต์ทั้งแนวคิด

ใหม่และแนวคิดเดิมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิธีแก้ปัญหาหรือสร้างผลงานใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

ศุภิญญาภิภ ฤทธิพิเศษกุล (2562) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง บทบาทของผู้นำที่สามารถกระตุ้นและชี้นำบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่นในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม โดยอาศัยการสร้างแรงสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์กร

พอดเตอร์ และ มอลลอค (Porter and Malloch, 2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นบทบาทของผู้นำในการออกแบบและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ ผ่านการกำหนดทิศทาง การบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการสนับสนุนทรัพยากรหรือเครือข่าย เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการทดลอง พัฒนา และต่อยอดแนวคิดเชิงนวัตกรรมภายในองค์กร

วิช และเลแกนด (Weiss and Legrand, 2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือความสามารถของผู้นำในการมองเห็นและจัดการกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ด้วยการคิดค้นแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสภาพจริง โดยอาศัยความเฉียบแหลมด้านนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและส่งเสริมการสร้างสิ่งใหม่ภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ศักยภาพของผู้นำในการรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนด้วยมุมมองเชิงสร้างสรรค์ เปิดพื้นที่ให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำ และหล่อเลี้ยงความเชื่อใจภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้บุคลากรพัฒนาแนวทางใหม่ที่ช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับผลงานและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารองค์กร เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการคิดใหม่และการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ทำงานไปในทิศทางเดียวกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความร่วมมือ ผู้นำสามารถจุดประกายแรงผลักดันให้บุคลากรขับเคลื่อนงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร แก้ปัญหาอย่างมีกลยุทธ์ พัฒนาผลผลิตและการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง และหล่อหลอมวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยเสริมพลังการทำงานของบุคลากรให้เกิดความร่วมมือ ความเชื่อมั่น และการสื่อสารที่ชัดเจนภายในองค์กร ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารและแนวคิดใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในปัจจุบัน

อิมเมจินเนชันคอมมาว (Imaginationcomau, 2016) กล่าวว่าในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

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

โหลดเดอร์ (Loader, 2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมกับการแข่งขันและคุณภาพของผลงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความเข้าใจในเป้าหมายและกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน ผู้นำยังสามารถจุดประกายแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และหล่อหลอมบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการคิดค้นและพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

คิทานา (Kitana, 2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นบทบาทของผู้นำในการขับเคลื่อนและผลักดันการปรับเปลี่ยนภายในองค์กร โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นพลังสำคัญในการริเริ่มแนวทางใหม่และนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญโดยทำให้ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร เป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการในเชิงกลยุทธ์ และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

2.2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทฤษฎีของ ฮิกกินส์

ฮิกกินส์ (Higgins, 1995) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมให้บุคลากรยึดเป็นทิศทางร่วมกัน 2) การเปิดรับการทดลองและยอมรับความผิดพลาดจากการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) ความรอบคอบ อดทน และใช้เวลาแก่บุคลากรในการพัฒนาแนวคิด 4) การมอบหมายและกระจายอำนาจให้มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยงและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความเชื่อมั่น 6) การใช้ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงเพื่อกระตุ้นแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ และ 7) การพัฒนาบุคลากรผ่านการโค้ช การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทฤษฎีของ เฮนเดอร์

เฮนเดอร์ (Hender, 2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ 2) การคัดเลือกบุคลากรที่มีความหลากหลายด้านประสบการณ์และวิถีคิด 3) การสร้างทีมงานที่มีค่านิยมร่วมและทำงานเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) การบริหารจัดการทีมงานนวัตกรรมโดยให้ความสำคัญกับบทบาทและความคิดใหม่ 5) การพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6) การแสวงหาแหล่งสนับสนุนจากเครือข่ายภายในและภายนอก และ 7) การให้รางวัลและการยอมรับผลงานเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทฤษฎีของ พอลล็อก

พอลล็อก (Pollock, 2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ 3) การจัดโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และ 4) การใช้ภาวะผู้นำที่มุ่งวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทฤษฎีของฮันเตอร์ และ คูเซนเบอร์รี่

ฮันเตอร์ และ คูเซนเบอร์รี่ (Hunter and Cushenbery, 2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) การก่อเกิดแนวคิดใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1.1) การสร้างแนวคิดเชิงสำรวจที่มุ่งคิดค้นสิ่งใหม่ กลยุทธ์ใหม่ หรือวิธีแก้ปัญหาใหม่ โดยอาศัยภาวะผู้นำแบบเปิดและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร แม้จะมีความเสี่ยงสูง และ 1.2) การพัฒนาและต่อยอดแนวคิดเดิมให้เกิดคุณค่าเพิ่ม โดยใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นหลัก เพื่อลดความเสี่ยงและควบคุมการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้นำอาจผสมผสานรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และ 2) การประเมินแนวคิดและการนำไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งผู้นำต้องพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวคิดเชิง

นวัตกรรม ใช้การกำกับควบคุม การสื่อสารที่ชัดเจน และการบริหารความเสี่ยงอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การนำนวัตกรรมไปใช้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทฤษฎีของ นอร์ธ

นอร์ธ (Horth, 2014) กล่าวว่า กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากแนวทางเดิม และ 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงนวัตกรรม กล้าแก้ปัญหา และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่องค์การที่มีประสิทธิผลในที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดังแสดงในตาราง 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบ						รวม	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		Higgins (1995)	Hender (2003)	Pollock (2008)	Hunter and Cushenbery	Horth (2014)	ความถี่		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	/	/	/	/	/	3	60	/
2	ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	/	/	/	/	/	1	20	/
3	ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	/	/	/	/	/	5	100	/
4	ด้านการตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน	/	/	/	/	/	1	20	/
5	ด้านการกำหนดโครงสร้างการทำงานเป็นทีม	/	/	/	/	/	1	20	/
6	ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	/	/	/	/	/	4	80	/
7	ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านวัฒนธรรม	/	/	/	/	/	2	40	/
8	ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน	/	/	/	/	/	1	20	/
9	ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	/	/	/	/	/	4	80	/
10	ด้านการเป็นผู้นำความคิด	/	/	/	/	/	1	20	/
11	ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	/	/	/	/	/	1	20	/
12	ด้านการบริหารความเสี่ยง	/	/	/	/	/	4	80	/

จากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้
 1) Higgins (1995) 2) Hender (2003) 3) Pollock (2008) 4) Hunter and Cushenbery (2011)
 และ 5) Horth (2014) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์จัดกลุ่มลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ใกล้เคียงกัน
 โดยพิจารณาจากค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำมาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน
 การวิจัยครั้งนี้ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถ
 วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย
 ที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
 จากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และ
 ถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มี
 การเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและ
 เตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การจัด
 สภาพแวดล้อมและหล่อหลอมค่านิยมภายในองค์กรให้เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ส่งเสริมความร่วมมือ
 ความเอื้ออาทร และการทำงานอย่างมีมารยาทร่วมกัน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาความรู้และ
 ทักษะอย่างต่อเนื่อง ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขยายผลสู่การ
 พัฒนานวัตกรรมและก่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน

3. ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วน
 ร่วมกันคิดวางแผนและทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพและ
 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ
 สถานศึกษา รวมทั้งนำบุคลากรออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

4. ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดริเริ่มในการพัฒนาและ
 ขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทาง
 ความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม
 สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจน
 กลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือ
 มาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการ
 ทำปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวาง
 มาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ
 เป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.1 ประวัติและพัฒนาการของแนวคิด

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องความต้องการจำเป็น (Needs) มีความเป็นมาที่ยาวนานกว่าเจ็ดทศวรรษ โดยเริ่มต้นจากบทความ “The Concepts of Needs” ของ Bode ที่ตีพิมพ์ในหนังสือ “Progressive Education at the Crossroads” เมื่อปี ค.ศ. 1938 ซึ่งนับเป็นการจุดประกายแนวคิดนี้ขึ้นครั้งแรกในโลก ในช่วงแรกเริ่ม แนวคิดความต้องการจำเป็นถูกมองในลักษณะของ “ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Felt needs)” เท่านั้น แต่ในปัจจุบัน การประเมินความต้องการจำเป็น ได้พัฒนาไปสู่ กระบวนการที่เป็นระบบ และมีการใช้ ระเบียบวิธีที่หลากหลาย จนถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของ การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research)

2.3.2 ยุคสมัยของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) อธิบายพัฒนาการของการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ช่วงประมาณ พ.ศ. 2473–2503 เป็นการประเมินเพื่อกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ ระยะที่ 2 ช่วงประมาณ พ.ศ. 2504–2513 มุ่งใช้การประเมินเพื่อสนับสนุนการวางแผน โดยมีการพัฒนาแนวคิดและโมเดลการประเมินอย่างเป็นระบบ และระยะที่ 3 ตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. 2514 จนถึงปัจจุบัน เน้นการประเมินเพื่อเชื่อมโยงการวางแผนกับการนำไปปฏิบัติจริง โดยใช้แนวคิดเชิงระบบเป็นฐาน

2.3.3 ความหมายของความต้องการ (Needs)

อนnek สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดุลพัฒน์กิจ (2548) ได้อธิบายถึงพื้นฐานของความต้องการว่า 1. ความต้องการเป็นรากฐานของการกระทำของมนุษย์ เป็นแรงขับเคลื่อนการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น 2. ความต้องการไม่ใช่ความขาดแคลน ไม่ว่าจะมิสิ่งของเพียงใดก็ตาม เพียงใด ทุกคนที่ยังต้องมีความต้องการเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ 3. มนุษย์มีอัตราการตระหนักถึงความต้องการแตกต่างกัน บางคนตระหนักถึงความต้องการที่มาก บางคนตระหนักถึงความต้องการที่น้อยกว่า เนื่องจากการรับรู้และการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน 4. ความต้องการเป็นสิ่งที่แปรเปลี่ยนได้ตามปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปก็ทำให้ความต้องการเปลี่ยนแปลงไปได้ 5. ความต้องการสามารถเปลี่ยนเป็นความปรารถนา โดยเปลี่ยนการตระหนักรู้ ความต้องการนั้นมีการปรุงแต่งเป็นความปรารถนาต่อสิ่งนั้น ๆ ได้ 6. ความต้องการมนุษย์ไม่มีวันสิ้นสุด

ชูชัย สมิติไกร (2558) ได้อธิบายว่า ความต้องการหมายถึงภาวะภายในบางอย่าง ซึ่งทำให้ผลที่ได้เป็นที่น่าดึงดูดใจ หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

หรือเกิดความเครียด แต่หากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจ และลดความตึงเครียดลงในที่สุด

โดยสรุป ความต้องการหมายถึงความอยากได้ ใครได้ ประสงค์จะได้ เป็นแรงขับเพื่อการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ หรือเกิดความเครียด แต่หากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจและลดความตึงเครียดลงในที่สุด โดยมนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน

2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

อับราฮัม มาสโลว์ ได้เสนอแนวคิดที่จัดเรียงความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับขั้น โดยเรียงจากความต้องการพื้นฐานที่สุดไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุด การตอบสนองความต้องการในระดับล่างเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อนที่บุคคลจะก้าวไปสู่การตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้ (McLeod, 2017; เมธา หริมเทพาริพ, 2560) โดยมีรายละเอียดดังนี้

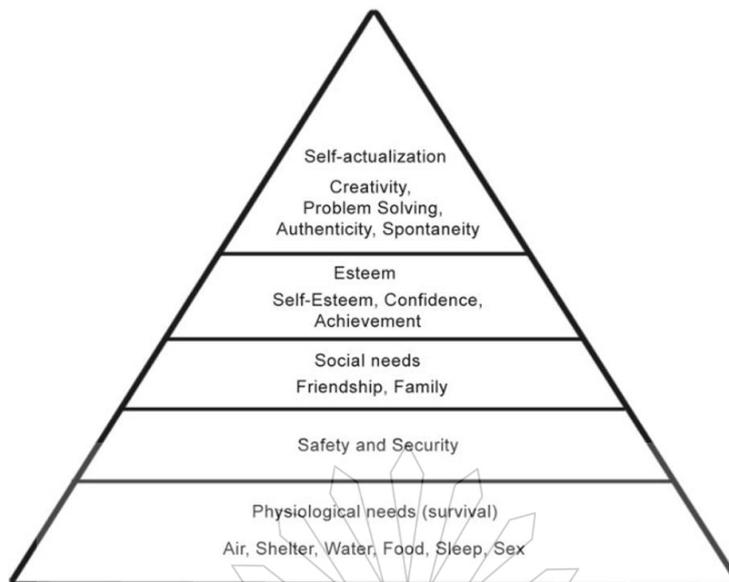
ระดับที่ 1: ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อความอยู่รอดทางชีววิทยา เช่น อาหาร น้ำ อากาศ และที่พักอาศัย รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย เช่น การระบายอากาศ ความสะอาด และการบริการสุขภาพที่เหมาะสม

ระดับที่ 2: ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการนี้คือการแสวงหาสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอันตราย ทั้งทางกายและใจ รวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ชีวิต และสุขภาพ

ระดับที่ 3: ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social Needs/Belongingness and Love) เมื่อรู้สึกปลอดภัยแล้ว บุคคลจะต้องการการยอมรับ ความรัก มิตรภาพ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีเพื่อน การเข้าสังคม และการได้รับการยอมรับให้เป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ระดับที่ 4: ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับ ชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการเคารพตนเอง รวมถึงการได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้อื่น การมีโอกาสเข้าร่วมตัดสินใจในงาน และโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ

ระดับที่ 5: ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการสูงสุดของชีวิต เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น การมีอิสระและความรับผิดชอบ ในการกระทำต่าง ๆ



ภาพที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับ 5 ชั้นของมาสโลว์

ที่มา: McLeod (2017); เมธา ทริมเทพาธิป (2560)

2. ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ ได้ปรับปรุงแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งได้อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่ได้เกิดเป็นลำดับขั้นตายตัว แต่สามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานเพื่อการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งทั้งหมดมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตของบุคคล

3. ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด์ (McClelland's Need Theory)

เดวิด แมกคลีแลนด์ (นุชลี อุปภัย, 2558 ; เมธา ทริมเทพาธิป, 2560) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด์ อธิบายว่า แรงจูงใจของบุคคลเกิดจากความต้องการที่เรียนรู้จากสังคม โดยประกอบด้วย 1) ความต้องการความสำเร็จ ซึ่งผลักดันให้บุคคลมุ่งทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ความต้องการอำนาจ ซึ่งสะท้อนความมุ่งหมายในการมีอิทธิพลและบทบาทนำเหนือผู้อื่น และ 3) ความต้องการสัมพันธ์ภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม ทั้งนี้ บุคคลแต่ละคนมีความต้องการทั้งสามรวมกัน แต่จะมีบางด้านเด่นชัดกว่าและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป

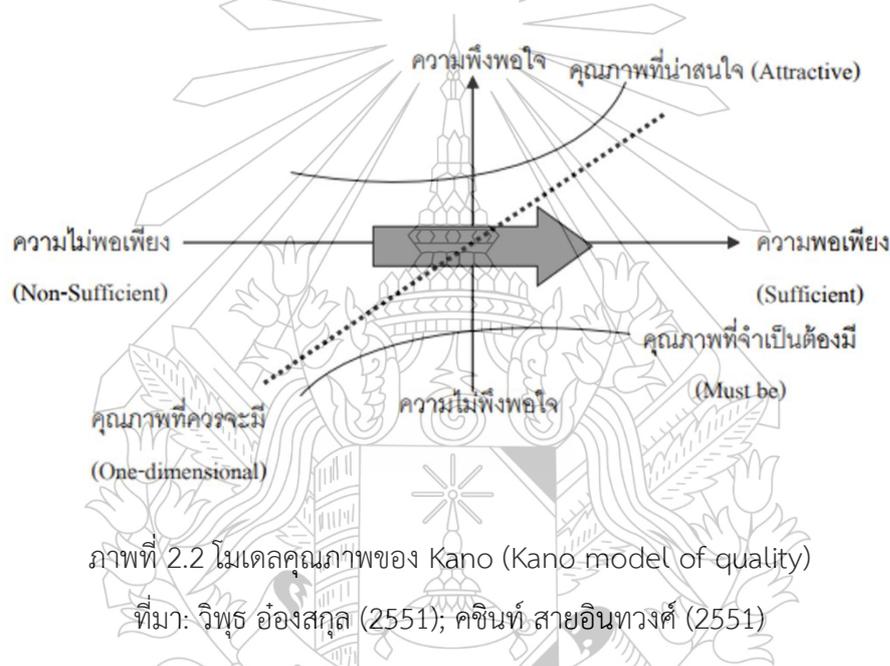
4. Kano's Model พัฒนาโดย Noriaki Kano

โมเดลนี้เป็นวิธีการจำแนกคุณลักษณะสินค้า/บริการที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้ากับปริมาณการตอบสนองต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ Kano ได้กำหนดไว้ 3 แบบ (วิพุธ อ่องสกุล, 2551; คชินท์ สายอินทวงศ์, 2551) คือ

แบบที่ 1 คุณลักษณะพื้นฐานที่ต้องมี (Dissatisfiers / Must-be): เป็นคุณสมบัติที่ลูกค้าคาดหวังอยู่แล้วว่าต้องมี หากขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจอย่างรุนแรง แต่การมีอยู่ของมันจะทำให้ลูกค้ารู้สึกเฉย ๆ และไม่สามารถสร้างความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

แบบที่ 2 คุณลักษณะที่สร้างความพึงพอใจ (Satisfiers / One-dimensional): เป็นคุณสมบัติที่ลูกค้า ต้องการให้มี และยิ่งมีมากเท่าไร ลูกค้าก็จะยิ่ง พพอใจมากขึ้น เท่านั้น และหากมีน้อยก็จะทำให้ความพอใจลดลง

แบบที่ 3 คุณลักษณะที่เหนือความคาดหวัง (Delighters / Attractive / Exciting): เป็นคุณสมบัติที่ลูกค้า ไม่ได้คาดหวังหรือไม่ได้ร้องขอ แต่หากมีแล้วจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจอย่างมาก ทำให้ลูกค้าประทับใจเป็นพิเศษ และสร้างความแตกต่างที่น่าจดจำได้ หากไม่มีก็จะมี ความไม่พอใจ



ภาพที่ 2.2 โมเดลคุณภาพของ Kano (Kano model of quality)

ที่มา: วิพุธ อ่องสกุล (2551); คชินท์ สายอินทวงศ์ (2551)

จากภาพที่ 2.2 โมเดลดังกล่าวใช้กรอบความคิดเชิงสองมิติเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระดับการตอบสนองของคุณภาพกับความรู้สึกของลูกค้าที่เกิดขึ้นจากการใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการ โดยระดับคุณภาพที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความรู้สึกของลูกค้าแตกต่างกันไป ตั้งแต่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกจนถึงการสร้าง ความพึงพอใจในระดับสูง ทั้งนี้ แนวคิดของคาโนสะท้อนให้เห็นว่า ความคาดหวังของลูกค้ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คุณลักษณะที่เคยสร้างความโดดเด่นอาจลดบทบาทลงและกลายเป็นมาตรฐานพื้นฐานในอนาคต องค์กรจึงต้องปรับตัวและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความพึงพอใจของลูกค้า

2.3.5 ความหมายของความคาดหวัง (Expectations)

วิทยา ด่านธำรงกุล (2547) ได้ให้มุมมองที่เน้นย้ำถึงบทบาทของความคาดหวังในฐานะ “มาตรฐานวัดคุณภาพ” โดยท่านอธิบายว่า ความคาดหวังของผู้รับบริการคือ ความเชื่อที่ลูกค้ามีต่อบริการที่จะได้รับ ซึ่งลูกค้านำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพบริการขององค์กร หากได้รับบริการตรงตามความคาดหวัง จะเกิด ความพึงพอใจ หากได้รับบริการ สูงกว่าความคาดหวัง จะเกิด ความประทับใจ อย่างยิ่ง ในทางตรงกันข้าม หากได้รับบริการ ต่ำกว่าความคาดหวัง จะเกิด ความผิดหวัง และทำให้การประเมินบริการของลูกค้าต่ำลง ความคาดหวังจึงทำหน้าที่เป็น “ไม้บรรทัด” ที่สำคัญอย่างยิ่งวัดในการวัดผลการบริการ หากองค์กรขาดความเข้าใจในสิ่งที่ลูกค้าคาดหวัง อาจทำให้ภารกิจต่าง ๆ ไม่บรรลุเป้าหมาย และที่สำคัญคืออาจนำไปสู่การสูญเสียลูกค้าได้ ดังนั้น องค์กรที่มุ่งหวังความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจบริการต้องสามารถ ส่งมอบบริการที่มีคุณภาพสูงอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการ ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า (Customer expectation) ให้ได้ในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าที่ลูกค้าตั้งไว้

พาราสุระแมน, ไชธามล์, และ เบอร์รี่ (Parasuraman, Zeithaml, & Berry, 1998) อ้างถึงใน ปัญญาภรณ์ ศรีกุลชา (2553) ได้อธิบายว่า ความคาดหวังคือ ทศนคติที่สะท้อนถึงความต้องการหรือความปรารถนาที่ผู้บริโภคคาดหวังว่าจะได้รับจากการบริการนั้น ๆ เมื่อลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการ ก็เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะเจาะจง และการประเมินผลการซื้อก็จะยึดตามสิ่งที่คาดว่าจะได้รับเป็นหลัก ความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ฝังลึกอยู่ในจิตใต้สำนึก ซึ่งเกิดจากวิถีชีวิตและสถานภาพทางสังคม เมื่อมนุษย์รู้สึกถึงความต้องการ ก็จะเกิดแรงจูงใจให้ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง (Expectations) หมายถึงเป้าหมายที่เป็นไปได้และทัศนคติของความต้องการที่คาดหวังจากการบริการ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในอดีตและความต้องการที่ฝังลึกในมุมมองของผู้รับบริการ โดยทำหน้าที่เป็นมาตรฐานหรือเกณฑ์วัดคุณภาพบริการ ผลลัพธ์ที่ได้รับจะเป็นตัวกำหนดอารมณ์ความรู้สึก

2.3.6 ความหมายของ “การประเมินความต้องการจำเป็น”

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment)” ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

เคาฟ์แมน และ อิงลิช (Kaufman and English, 1981) อธิบายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ใช้เปรียบเทียบสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อนำไปสู่การจัดลำดับความสำคัญและตัดสินใจเลือกประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขก่อน

วิทกิน และ อัลต์ชูลด์ (Witkin & Altschuld, 1995) อธิบายว่ากระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผนการดำเนินงาน (2) การสำรวจและ

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และ (3) การนำผลจากความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์

เรเวียร์ (Reviere et al, 1996) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อแสวงหาข้อมูลมาสนับสนุนการตัดสินใจ

โดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึงกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ที่มุ่งเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อค้นหาช่องว่างหรือปัญหาที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ และใช้เป็นฐานในการตัดสินใจเลือกแนวทางหรือประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาและแก้ไขอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3.7 ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์เพราะช่วยให้ (1) การวางแผนมีทิศทางชัดเจน โดยทำให้แผนงานมีความเป็นไปได้และมีโอกาสสูงที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (2) เป็นหลักฐานในการวัดความสำเร็จ ข้อมูลที่ได้ใช้เป็นหลักเทียบ (Benchmark) สำหรับประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน (3) การเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยจะช่วยให้การวางแผนการปฏิบัติงานโดยการพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด และ (4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยเป็นเทคนิคที่สนับสนุนให้เกิด ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความสามารถในการตรวจสอบ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน

2.3.8 ขั้นตอนหลักของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนหลัก ประกอบด้วย 1) กำหนดสภาพหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น 2) รวบรวมข้อมูลสภาพการดำเนินงานจริงในปัจจุบัน 3) เปรียบเทียบเพื่อระบุช่องว่างและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ 4) วิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดช่องว่างหรือปัญหา และ 5) วางแนวทางและมาตรการในการแก้ไขและพัฒนา

2.3.9 วิธีการสำรวจและจัดลำดับความสำคัญ

ในการสำรวจความต้องการจำเป็นเบื้องต้น จะเน้นที่ขั้นตอนที่ 1-3 โดยมักจะใช้ขั้นตอนที่ 1 (ศึกษาความคาดหวังต่อการให้บริการ) และ ขั้นตอนที่ 2 (ศึกษาความพึงพอใจ) จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ความแตกต่าง ใน ขั้นตอนที่ 3 เพื่อกำหนดและจัดลำดับความต้องการจำเป็น วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างที่นิยมใช้ในการประเมิน ได้แก่

1. วิธี Mean Difference Method (MDF)

$$\text{สูตร: } \text{MDF} = I - D$$

I คือ ค่าเฉลี่ยของความคาดหวัง (Importance)

D คือ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ (Dissatisfaction/Current status)

ข้อดี: วิเคราะห์ง่าย เข้าใจง่าย

ข้อจำกัด: หากหลายข้อมีผลต่างเท่ากัน จะถือว่ามีความสำคัญเท่ากัน โดยไม่ได้พิจารณา ระดับของความคาดหวัง หรือ ระดับความพึงพอใจ ประกอบ ซึ่งอาจทำให้ข้อที่มีความคาดหวังสูงแต่มีความพึงพอใจสูงตาม (มีผลต่างน้อย) ถูกจัดความสำคัญต่ำกว่าข้อที่มีความคาดหวังไม่สูงนักแต่มีความพึงพอใจต่ำมาก (มีผลต่างสูงกว่า)

2. วิธี Priority Needs Index (PNI)

$$\text{สูตร: } \text{PNI} = (I - D) \times I$$

หลักการ: เป็นการดัดแปลงจากวิธี MDF โดยการถ่วงน้ำหนัก (Weighting) ผลต่างของค่าเฉลี่ย (I - D) ด้วยน้ำหนักความสำคัญของความคาดหวัง (I) เพื่อลดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการไม่คำนึงถึงระดับความคาดหวังในวิธี MDF

3. วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI Modified)

$$\text{สูตร: } \text{PNI}_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

หลักการ: พัฒนาโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่เหมาะสม และเพื่อให้ผลการคำนวณเป็นอัตราส่วนการพัฒนา โดยใช้ระดับของความพึงพอใจ (D) เป็นฐานในการเปรียบเทียบ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธี PNI Modified ในการจัดลำดับความสำคัญหลัก และจะพิจารณาค่า PNI ประกอบในกรณีที่ค่า PNI_{modified} มีค่าเท่ากัน

2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายการศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาที่แสดงออกโดยบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร หรือบทบาทของผู้บริหารจึงหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่บุคคลอื่น ๆ คาดหวังว่า ผู้บริหาร “ควร” หรือ “ต้อง” แสดงออกให้กันหนอหน้าการงานที่บุคคลผู้นั้นดำรงอยู่

ธงชัย สันติวงษ์ (2555) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์ มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศิลป์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ภายใต้

สภาพ โลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ คือ แทนที่จะทำแต่การจัดการจัดการองค์กรภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบและดำเนินการไปได้ราบรื่นแล้วจะต้องสามารถเผชิญและเอาชนะวิกฤตต่าง ๆ ได้ด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2557) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของครู อาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

ฮาลพิน (Halpin, 1966) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลและบทบาทโดดเด่นในหน่วยงาน ทั้งในแง่การชี้นำ ควบคุม และผลักดันการทำงานของผู้อื่นให้มุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยผู้นำอาจเกิดจากการได้รับความไว้วางใจจากสมาชิก หรือจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการในองค์กร

สตอกดิล (Stogdill, 1974) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้กลุ่มผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่

น่านัส (Nanus, 1992) กล่าวว่าผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ชี้ทิศทาง เป็นที่ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง เป็นนักประชาสัมพันธ์ และเป็นผู้ฝึกสอนแนะนำแก่ผู้ตาม

กรอสแมน (Grossman, 2011) กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดตามมาตรฐานบทบาทหลักที่ชัดเจน โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่ครอบคลุมทั้งการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การกำกับและพัฒนาหลักสูตรพร้อมการประเมินผล การเชื่อมโยงการทำงานกับทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

จากข้อมูลข้างต้น บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายประการ โดยมี เป้าหมายในการนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันย่อมต้องมีบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตได้

2.4.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2548) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องเป็นผู้นำที่รอบด้านทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม โดยมีจุดเด่นคือสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและบุคลิกที่น่าเชื่อถือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจริยธรรม เน้นการแก้ปัญหาเชิงระบบและการบริหารเชิงรุก พร้อมทั้งขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

สิงห์ ยัมแย้ม (2550) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใส่ใจความรู้สึกความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบ ใช้เหตุผลแก้ปัญหา
2. มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การบริหารจัดการ การวางแผน การตัดสินใจการวินิจฉัยสั่งการการจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกระบวนการเรียนรู้การนิเทศกำกับ ติดตามการวัดประเมินผล มีความรู้ความสามารถด้านสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
3. มีทักษะด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เห็นอกเห็นใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีน้ำใจ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง
4. มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีการแสดงออกเหมาะสมตามกาลเทศะ
5. มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ มีวินัย ยุติธรรม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ต้องเป็นผู้นำที่มีทั้งอุดมการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายใต้หลักประชาธิปไตย มีวินัย จรรยาบรรณ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทั้งยังต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การวิเคราะห์สถานการณ์ได้ดี บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความศรัทธาในวิชาชีพอย่างแท้จริง

ฮอดเกตต์ส (Hodgetts, 1999) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง ลักษณะพิเศษที่ปรากฏในตัวบุคคล สัมพันธ์กับการบริหารให้มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะพิเศษเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นผู้บริหาร

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มีความสามารถทางวิชาการ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยในการวางแผน เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก เป็นตัวแบบที่ดี และสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้

2.5 บริบทของพื้นที่วิจัย

2.5.1 บริบททั่วไป

ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยเขตพื้นที่บริการประกอบด้วย 17 โรงเรียน

1. โรงเรียนบ้านเมืองสรวง
2. โรงเรียนบ้านห้วยนา
3. โรงเรียนกกกุงคุรุราษฎร์พัฒนา
4. โรงเรียนบ้านเหล่าหัวภู
5. โรงเรียนบัวสูงบัวเงินวิทยา
6. โรงเรียนหนองยางวิทยา
7. โรงเรียนบ้านสูงยาง
8. โรงเรียนบ้านคูเมือง
9. โรงเรียนบ้านป่าดวนพังทาด
10. โรงเรียนดงเกลือวิทยา
11. โรงเรียนชุมชนบ้านผำ
12. โรงเรียนเมืองสรวงประชานุกูล (บ้านเหล่าฮัก)
13. โรงเรียนบ้านป่ายางวนาทิพย์
14. โรงเรียนบ้านหนองผือโนนค้อ
15. โรงเรียนบ้านข่อย
16. โรงเรียนบ้านหนองหินใหญ่วิทยา
17. โรงเรียนบ้านหนองหินน้อย

2.5.2 สภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์เครือข่ายที่ 19 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการภายในจำนวน 10 กลุ่ม ตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2567, สื่อออนไลน์)

2.5.3 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ตารางที่ 2 2 แสดงจำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน(คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	1-120 คน	11
ขนาดกลาง	121-600 คน	6
ขนาดใหญ่	601-1,500 คน	0
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,500 -ขึ้นไป	0
รวม		17

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2567, สือออนไลน์

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	13	9.09
2	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	0	0
3	ครู	130	90.91
	รวม	143	100

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2567, สือออนไลน์

2.5.4 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยจัดทำแผนพัฒนา ระยะ 5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ การขับเคลื่อนการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ได้นำผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมาเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์สถานการณ์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายใน และภายนอกผ่านกรอบการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ การมองเห็นศักยภาพและข้อได้เปรียบขององค์กร จุดที่ยังต้องปรับปรุงพัฒนา โอกาสจากบริบทภายนอกที่เอื้อต่อการดำเนินงาน รวมถึงข้อจำกัดหรือ ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำไปใช้กำหนดนโยบาย และแนวทางพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2, 2567, สือออนไลน์) อีกทั้งยังมุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรคุณภาพที่ ขับเคลื่อนการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ตามศักยภาพและมาตรฐานสากล ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม และทักษะที่

จำเป็น โดยการดำเนินงานเน้นความปลอดภัย โอกาส ความเสมอภาค และคุณภาพการศึกษา พร้อมยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการผ่านการมีส่วนร่วม การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาถูกกำหนดให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ เพื่อให้สถานศึกษาในพื้นที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศในระยะยาว

สรุปได้ว่า ศูนย์เครือข่ายที่ 19 ทำหน้าที่ส่งเสริมและบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ครอบคลุมโรงเรียนในพื้นที่จำนวน 17 แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง สะท้อนบริบทของพื้นที่ที่ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายได้ขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาโดยอาศัยแผนพัฒนามาระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ พร้อมนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตามกรอบ SWOT มาใช้กำหนดทิศทางการพัฒนา โดยมุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษา เสริมความปลอดภัย และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผ่านการมีส่วนร่วม การใช้ข้อมูล เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศ ดังต่อไปนี้

จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง จะส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

อรวรารค์ จันทร์เกษม (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยส่วนบุคคลบางประการส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบกับตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ขนาดสถานศึกษาไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สุพิชชา ภูกันงาม (2559) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความแตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานและผลการประเมินภายนอก

ปวีณา กันถิน (2560) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางกลุ่ม

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูได้ร้อยละ 53.60

อรพิน อิมรัตน์ (2561) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลสำคัญ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง ความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์ และการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

โดยสรุป งานวิจัยในประเทศสะท้อนตรงกันว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร การพัฒนาครู และประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกและความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญตามบริบทบางประการ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

Gliddon (2006) เสนอกรอบสมรรถนะของผู้นำนวัตกรรมจำนวน 10 ด้าน ครอบคลุมการเรียนรู้ การนำทีม การสื่อสาร วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และความเข้าใจบริบทภายนอกองค์กร

Jong and Hartog (2007) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งเสริมพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน และเสนอพฤติกรรมผู้นำ 13 ประการ เช่น การเป็นแบบอย่าง การสนับสนุนนวัตกรรม การให้ทรัพยากร และการมอบหมายงานที่ท้าทาย

Ailin and Lindgren (2008) ชี้ว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์นวัตกรรม พร้อมทั้งมีบทบาททั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ

Vlok (2012) เสนอสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการสร้างขีดความสามารถ ด้านการประสานงาน และด้านผลสำเร็จ ซึ่งเป็นฐานในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผู้นำ

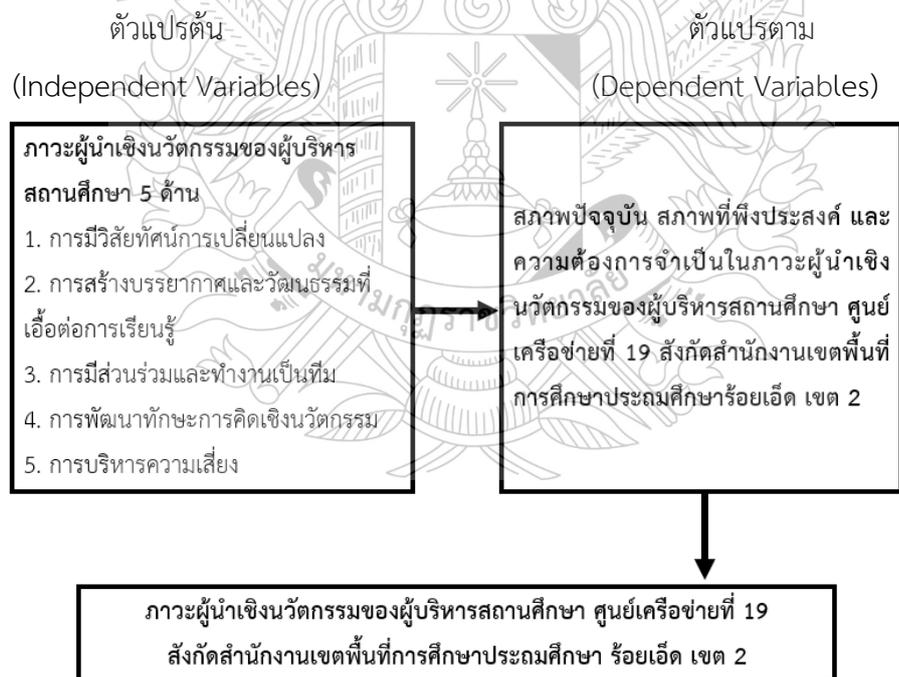
Sen (2012) อธิบายว่าภาวะผู้นำนวัตกรรมเป็นทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงอนาคต

Muhammad (2018) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการสื่อสาร ความสัมพันธ์ และความเข้าใจบริบทองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์

โดยสรุป งานวิจัยต่างประเทศให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในฐานะสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ที่ผู้นำต้องมี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัว สร้างนวัตกรรม และบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 143 คน และเนื่องจากประชากรมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเพื่อเป็นความเที่ยงตรงการทำวิจัยในครั้งนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากร

ขนาดสถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	7	52	59
ขนาดกลาง	6	78	84
รวม	13	130	143

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยดังนี้

3.2.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่องดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open end)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

- 3.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.1.3 ดำเนินการสร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในการนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
- 3.1.4 นำร่างเครื่องมือเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความ

เหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามที่กรรมการควบคุมสารนิพนธ์แนะนำ

3.1.5 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) พระครูชัยรัตนากร, ดร. 2) นายถาวร มุลมะณี และ 3) นางจันทจร แก่นภักดี เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content

Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม อีกทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับ วัตถุประสงค์ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Index of Item-Objective Congruence) ได้ ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาความครอบคลุมในเนื้อหา และ รูปแบบการพิมพ์ โดยผู้วิจัยได้เลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน

กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 2) 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงหรือไม่ตรงตามเนื้อหา
- 3) -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

และจากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถาม

3.1.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .879 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .931 แสดงว่า แบบสอบถามในส่วนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ผ่านเกณฑ์ความเชื่อมั่น

3.1.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการ ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.4.2 แจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 143 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 13 คน และครูจำนวน 130 คน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตอบแบบสอบถาม โดยการนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน

3.4.3 ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนจากประชากร ทำการตรวจนับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

3.5.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัยเพื่อดำเนินวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยดังนี้

3.6.1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

3.6.1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of item Congruence : IOC) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความเที่ยงตรงของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) คำนวณโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Cronbach's α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อคำถาม
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คำนวณได้จากสูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.6.2.2 ค่าเฉลี่ย (μ) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คำนวณได้จากสูตร

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

- เมื่อ σ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.3. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การศึกษาเรื่องการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)
 (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและนำข้อมูลมาจัดกระทำเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 อักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.3 การศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.1 อักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

μ (mu)	แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean)
σ (Sigma)	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Population Standard Deviation)
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์
D	แทน สภาพปัจจุบัน
PM	แทน ดัชนีความต้องการจำเป็น

4.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปรากฏผลตามตารางที่ 4.1 – 4.6

ตารางที่ 4.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	การประเมินความต้องการจำเป็น						<i>PNI_{modified}</i>	อัน ดับ
	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)				
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	3.92	0.74	มาก	4.38	0.52	มาก	0.12	1
2. ด้านการสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.92	0.72	มาก	4.33	0.48	มาก	0.10	4
3. ด้านการมีส่วนร่วมและ ทำงานเป็นทีม	3.91	0.73	มาก	4.35	0.49	มาก	0.11	3
4. ด้านการพัฒนาทักษะการคิด เชิงนวัตกรรม	3.88	0.72	มาก	4.33	0.48	มาก	0.12	2
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.93	0.72	มาก	4.33	0.48	มาก	0.10	5
รวม	3.91	0.72	มาก	4.35	0.49	มาก	0.112532	-

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.74$) และด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.72$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.72$)

สภาพที่ พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.52$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\mu = 4.33, \sigma = 0.48$) ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ($\mu = 4.33, \sigma = 0.48$) และด้านการบริหารความเสี่ยง ($\mu = 4.33, \sigma = 0.48$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (PNI_{modified} = .12) เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (PNI_{modified} = .12) และด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = .10)

ตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการ มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	การประเมินความต้องการจำเป็น						PNI _{modified}	อันดับ
	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)				
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล		
1. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ ครูร่วมวิเคราะห์บริบทของ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.73	มาก	4.42	0.50	มาก	0.07	8
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุก ฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.90	0.73	มาก	4.34	0.52	มาก	0.11	5
3. ผู้บริหารแสดงออกถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้ ครูเห็นความสำคัญของการมี วิสัยทัศน์ร่วม	3.82	0.71	มาก	4.42	0.51	มาก	0.16	1
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูระบุจุด แข็งและจุดที่ควรพัฒนาเพื่อ พัฒนาวิสัยทัศน์	3.96	0.75	มาก	4.33	0.66	มาก	0.10	6
5. ผู้บริหารมีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่าง ชัดเจนและต่อเนื่อง	3.82	0.72	มาก	4.38	0.49	มาก	0.15	3
6. ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.87	0.73	มาก	4.39	0.49	มาก	0.13	4

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการ มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	การประเมินความต้องการจำเป็น						PNI <i>modified.</i>	อัน ดับ
	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)				
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล		
7. ผู้บริหารติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.72	มาก	4.40	0.49	มาก	0.15	2
8. ผู้บริหารมีแนวทางที่ชัดเจน ในการจัดการกับอุปสรรคที่ ขัดขวางการดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์	4.01	0.75	มาก	4.38	0.49	มาก	0.10	7
รวม	3.92	0.74	มาก	4.38	0.52	มาก	0.12	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.74$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูร่วมวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา ผู้บริหารมีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการกับอุปสรรคที่ขัดขวางการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.75$) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูระบุดูจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.72$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.52$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูร่วมวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวให้ครูเห็นความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.51$) และ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.49$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูระบุดูจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.66$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวให้ครูเห็นความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วม (PNI_{modified} = .16) เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = .15) และผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูร่วมวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = .07)

ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	การประเมินความต้องการจำเป็น						PNI _{modified}	อันดับ
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	(D)		(I)					
	μ	σ	μ	σ	ผล	ผล		
1. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย	3.95	0.73	มาก	4.36	0.48	มาก	0.10	4
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.86	0.71	มาก	4.34	0.52	มาก	0.12	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนสิ่งแวดลอมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และลงารพัฒนาตนเองของบุคลากร	4.07	0.75	มาก	4.33	0.47	มาก	0.06	5
4. ผู้บริหารจัดหาทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรม	3.87	0.7	มาก	4.35	0.48	มาก	0.12	2
5. ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆ	3.87	0.68	มาก	4.29	0.45	มาก	0.11	3
รวม	3.92	0.72	มาก	4.33	0.48	มาก	0.10	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92, \sigma = 0.72$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร ($\mu = 4.07, \sigma = 0.75$) รองลงมา ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ($\mu = 3.95, \sigma = 0.73$) และ ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆ ($\mu = 3.87, \sigma = 0.68$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($\mu = 3.86, \sigma = 0.71$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38, \sigma = 0.52$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ($\mu = 4.36, \sigma = 0.48$) รองลงมา ผู้บริหารจัดหาทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรม ($\mu = 4.35, \sigma = 0.48$) และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($\mu = 4.34, \sigma = 0.52$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆ ($\mu = 4.29, \sigma = 0.45$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ (PNImodified = .12) เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดหาทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรม (PNImodified = .12) และผู้บริหารสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNImodified = .06)

ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ☑️ การมีส่วนร่วมและ ทำงานเป็นทีม	การประเมินความต้องการจำเป็น						PNI _{modified}	อัน ดับ
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร สถานศึกษา	4.19	0.72	มาก	4.36	0.52	มาก	0.04	7
2. ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำที่มีอย่าง เหมาะสมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือ สถานการณ์วิกฤติ	3.88	0.71	มาก	4.35	0.48	มาก	0.12	4
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนา ทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.82	0.73	มาก	4.33	0.51	มาก	0.13	2
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักถึง บทบาทหน้าที่ของตนในทีม	3.97	0.74	มาก	4.34	0.48	มาก	0.10	5
5. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อ สนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา	3.78	0.69	มาก	4.37	0.48	มาก	0.16	1
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในทีม แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพ ของตน	3.85	0.71	มาก	4.35	0.48	มาก	0.13	3
7. ผู้บริหารมีแนวทางในการสร้าง ความเข้าใจและความสามัคคีใน ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.70	มาก	4.37	0.48	มาก	0.16	1
8. ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์อย่าง รอบด้าน	4.01	0.76	มาก	4.36	0.52	มาก	0.09	6
รวม	3.91	0.73	มาก	4.35	0.49	มาก	0.11	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91, \sigma = 0.73$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ($\mu = 4.19, \sigma = 0.72$) รองลงมา ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน ($\mu = 4.01, \sigma = 0.76$) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในทีม ($\mu = 3.97, \sigma = 0.74$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างความเข้าใจและความสามัคคีในทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.78, \sigma = 0.70$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35, \sigma = 0.49$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างความเข้าใจและความสามัคคีในทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.37, \sigma = 0.48$) รองลงมา ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา ($\mu = 4.37, \sigma = 0.48$) และ ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน ($\mu = 4.36, \sigma = 0.52$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ($\mu = 4.33, \sigma = 0.51$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา (PNI_{modified} = .16) และผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างความเข้าใจและความสามัคคีในทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = .16) เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (PNI_{modified} = .13) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = .04)

ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการคิด เชิงนวัตกรรม	การประเมินความต้องการจำเป็น						อันดับ	
	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)				
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	ENI _{modified}	
1. ผู้บริหารสามารถคิดหา แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไข ปัญหาภายในสถานศึกษา	3.85	0.71	มาก	4.36	0.48	มาก	0.13	2
2. ผู้บริหารใช้กระบวนการคิด อย่างเป็นระบบในการตัดสินใจ หรือวางแผนงาน	3.97	0.74	มาก	4.34	0.52	มาก	0.10	5
3. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มใน การสร้างนวัตกรรมเพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษา	3.80	0.68	มาก	4.33	0.47	มาก	0.14	1
4. ผู้บริหารสามารถปรับใช้ ความคิดสร้างสรรค์ให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา	3.88	0.71	มาก	4.32	0.47	มาก	0.11	4
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิด วัฒนธรรมการคิดอย่าง สร้างสรรค์ในองค์กร	3.80	0.69	มาก	4.28	0.45	มาก	0.13	3
6. ผู้บริหารสามารถประเมิน ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการ ดำเนินงานในสถานศึกษาได้ อย่างเป็นระบบ	3.99	0.75	มาก	4.35	0.48	มาก	0.10	6
รวม	3.88	0.72	มาก	4.33	0.48	มาก	0.16	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.72$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจหรือวางแผนงาน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.74$) และ ผู้บริหารสามารถปรับใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.71$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.69$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.48$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารสามารถคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.48$) รองลงมา ผู้บริหารสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.48$) และ ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจหรือวางแผนงาน ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.52$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการคิดอย่างสร้างสรรค์ในองค์กร ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.45$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา (PNImodified = .14) เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (PNImodified = .13) และ ผู้บริหารสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNImodified = .10)

ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง	การประเมินความต้องการจำเป็น						PNI <i>modified</i>	อันดับ
	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)				
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล		
1. ผู้บริหารมีการวางแผนรับมือ กับความเสี่ยงล่วงหน้าอย่าง รอบคอบ	3.93	0.73	มาก	4.36	0.48	มาก	0.11	3
2. ผู้บริหารมีมาตรการป้องกัน หรือแก้ไขสถานการณ์ที่อาจ ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของ สถานศึกษา	4.02	0.75	มาก	4.31	0.47	มาก	0.07	6
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงานและร่วมกันหาทางลด ความเสี่ยง	3.83	0.67	มาก	4.33	0.51	มาก	0.13	1
4. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและ ดำเนินการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.72	มาก	4.34	0.47	มาก	0.10	4
5. ผู้บริหารมีการจัดทำแนวทาง หรือคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อ ควบคุมความเสี่ยง	3.85	0.67	มาก	4.31	0.46	มาก	0.12	2
6. ผู้บริหารใช้ผลการบริหาร ความเสี่ยงเป็นข้อมูลในการ วางแผนพัฒนานวัตกรรมของ สถานศึกษา	4.02	0.75	มาก	4.32	0.47	มาก	0.07	5
รวม	3.93	0.72	มาก	4.33	0.48	มาก	0.10	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.72$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารมีมาตรการป้องกันหรือแก้ไขสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา ผู้บริหารใช้ผลการบริหารความเสี่ยงเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.75$) และ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและดำเนินการในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.72$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและร่วมกันหาทางลดความเสี่ยง ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.67$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.48$) เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ผู้บริหารมีการวางแผนรับมือกับความเสี่ยงล่วงหน้าอย่างรอบคอบ ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.48$) รองลงมา ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและดำเนินการในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.47$) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและร่วมกันหาทางลดความเสี่ยง ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.51$) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีมาตรการป้องกันหรือแก้ไขสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.47$)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและร่วมกันหาทางลดความเสี่ยง ($PNI_{modified} = .130$) เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดทำแนวทางหรือคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมความเสี่ยง ($PNI_{modified} = .12$) และ ผู้บริหารมีมาตรการป้องกันหรือแก้ไขสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{modified} = .07$)

4.3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จากแบบสอบถามเพื่อการวิจัยใน 5 ประเด็น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ความคิดเห็น
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	<p>ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) โดยวิธีการจัดกระบวนการมีส่วนร่วมกับครู ผู้ปกครอง และชุมชนในเครือข่าย โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับนโยบายใหญ่ระดับประเทศ เช่น Thailand 4.0 และ EDGE Thailand และวิสัยทัศน์ต้องสะท้อนถึงความต้องการและบริบทเฉพาะของชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างแท้จริง 2. การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Vision Communication): โดยใช้เทคนิค การเล่าเรื่อง (Story-telling) เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่ดูเป็นนามธรรมเข้าถึงง่ายและจดจำได้ เช่น การสร้างสโลแกนหรือคอนเซ็ปต์ที่สื่อสารภาพฝันร่วมกัน เช่น “เครือข่ายแห่งการเรียนรู้ไร้ขีดจำกัด” หรือ “ต้นแบบโรงเรียนนวัตกรรมเพื่อเด็กร้อยเอ็ด” 3. การกำหนดเป้าหมายเชิงนวัตกรรมที่ชัดเจน (Setting clear innovation goals): โดยเป้าหมายต้องมีความท้าทาย แต่เป็นไปได้ และมีกรอบเวลาแน่นอน เช่น เป้าหมายที่มุ่งสู่การเป็น "ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ด้าน STEM" ของเขตพื้นที่ ภายใน 3 ปี หรือ การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อ "ลดความเหลื่อมล้ำ" ทางการศึกษาให้เห็นผลเป็นรูปธรรม 4. การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับบริบทท้องถิ่นและเป้าหมายส่วนบุคคล: วิสัยทัศน์ต้องเป็นการผสมผสานระหว่าง ภูมิปัญญาท้องถิ่นร้อยเอ็ด กับ เทคโนโลยีสมัยใหม่ อย่างลงตัว นอกจากนี้ยังต้องเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถ "เชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตัวเข้ากับเป้าหมายขององค์กร" ได้ ซึ่งจะเป็แรงจูงใจที่ทรงพลังที่สุดในการขับเคลื่อนนวัตกรรม 5. การแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดยการแปลงวิสัยทัศน์และเป้าหมายนั้นออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีขั้นตอนชัดเจน

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ความคิดเห็น
2	ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ <ol style="list-style-type: none"> 1. การส่งเสริม Growth Mindset ผู้บริหารต้องเริ่มเป็นแบบอย่างและชื่นชมความพยายามในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่สำเร็จก็ตาม 2. การจัดตั้ง Innovation Hub พัฒนาพื้นที่ให้ครูได้มาทดลองวิธีการสอนใหม่ ๆ และใช้เทคโนโลยีร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนความรู้ 3. การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ลดงานธุรการและงานบริหารที่เกินจำเป็น เพื่อให้ครูมีเวลาไปทุ่มเทกับการออกแบบการเรียนการสอนและนวัตกรรมได้เต็มที่ 4. การใช้ทรัพยากรท้องถิ่น นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เพื่อสร้างประสบการณ์ที่หลากหลายและน่าสนใจ
3	ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (CoP) จัดตั้งกลุ่มย่อยตามความสนใจ เช่น กลุ่มครูที่สนใจการใช้เกมในการสอน หรือการสอนแบบ Project-Based Learning (PBL) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เชิงลึก 2. การใช้ระบบพี่เลี้ยง (TAP) ให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (mentor) ให้กับครูคนอื่นๆ ในเครือข่าย พร้อมทั้งมีรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น โอกาสในการไปอบรมภายนอก เพื่อสร้างแรงจูงใจ 3. การใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยทำงานร่วมกัน ใช้แพลตฟอร์มอย่าง Microsoft Teams หรือกลุ่ม Facebook เพื่อเป็นช่องทางในการแบ่งปันแผนการสอน คลิปวิดีโอ หรือแนวปฏิบัติที่ดีต่างๆ 4. การส่งเสริมการทำงานแบบสหวิทยาการ จัดตั้งคณะกรรมการหรือกลุ่มงานที่มีบทบาทและหน้าที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม 5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือข้ามโรงเรียน ขยายการทำงานแบบ PLC (Professional Learning Community) ให้ครอบคลุมทั้งเครือข่าย แทนที่จะจำกัดอยู่แค่ในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง 6. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผนึกกำลังกับผู้บริหารและหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการศึกษาแบบองค์รวมในพื้นที่

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ความคิดเห็น
4	ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	<p>ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดเวิร์กช็อปการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) อบรมครูให้สามารถระบุ "ปัญหาการศึกษาที่แท้จริง" ในพื้นที่ เช่น การอ่านออกเขียนได้ หรือการขาดแรงจูงใจในการเรียน แล้วนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบมาใช้เพื่อหาแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ 2. การส่งเสริมการเป็นนักนวัตกรรม (Teacher Innovator): โดยมอบหมายให้ครูเสนอและพัฒนาโครงการนวัตกรรมขนาดเล็ก (mini innovation project) โดยมี "seed funding" หรือเงินทุนสนับสนุนเบื้องต้น เพื่อให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง 3. การสร้างคลังทรัพยากรนวัตกรรม (Innovation Repository) โดยรวบรวมแผนการสอนนวัตกรรมและเทคนิคการสอนที่ได้รับการทดลองและพิสูจน์แล้วว่าได้ผลในบริบทท้องถิ่นเพื่อเป็นแหล่งความรู้และเครื่องมือให้ครูในเครือข่ายสามารถนำไปปรับใช้ได้ทันที 4. การบูรณาการการเรียนรู้แบบ STEM/STEAM เข้ากับบริบทท้องถิ่น โดยจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์สำหรับครูและนักเรียน โดยส่งเสริมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตในชุมชน เช่น การศึกษาเกษตรกรรมยั่งยืน การจัดการน้ำ หรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน 5. การพัฒนาทักษะการสอนแบบใหม่ สนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมเทคนิคการสอนที่ทันสมัย เช่น Design-Thinking, Problem-Based Learning และ Project-Based Learning เพื่อให้นักเรียนได้สร้างผลงานนวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาในชุมชนของตนเองได้จริง
5	การบริหารความเสี่ยง	<p>ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนารอบการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม กำหนดระดับความเสี่ยง (สูง-กลาง-ต่ำ) สำหรับแต่ละโครงการนวัตกรรม และใช้มาตรการรองรับที่แตกต่างกัน เช่น โครงการที่มีความเสี่ยงสูง ควรเริ่มต้นจากการทดลองในวงจำกัดก่อน 2. การส่งเสริมการทดลองแบบ Rapid Prototyping สนับสนุนให้มีการทดลองนวัตกรรมในขนาดเล็กด้วยทรัพยากรและเวลาที่จำกัดเพื่อทดสอบแนวคิดและหาข้อผิดพลาดก่อนที่จะขยายผล 3. การเปลี่ยนมุมมองต่อความล้มเหลว จัดเสวนาหลังโครงการที่ไม่ประสบความสำเร็จเพื่อเรียนรู้จากความผิดพลาด และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปพัฒนาต่อ แทนที่จะมุ่งแต่การตำหนิ

ชื่อ ประเด็นข้อคำถาม	ความคิดเห็น
	4. การใช้วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change): ผู้บริหารควรเริ่มต้นด้วยโครงการนำร่องเล็กๆ ที่สามารถสร้างความสำเร็จให้เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงสนับสนุนจากบุคลากร ก่อนจะขยายผลในวงกว้าง
	5. การพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุม จัดทำระบบจัดการความเสี่ยงทั้งด้านวิชาการ การเงิน และความปลอดภัย เช่น การทำแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ

จากตารางที่ 4.7 สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตัวเป็น “วิสัยทัศน์ร่วม” ที่ทุกคนเป็นเจ้าของ โดยใช้การสื่อสารแบบเล่าเรื่องและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การเป็น “ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ด้าน STEM” 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองและยอมรับความล้มเหลวด้วย Growth Mindset ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ (CoP) และใช้ระบบ ฟี่เลี้ยง (TAP) พร้อมทั้งขยายเครือข่ายความร่วมมือไปสู่ชุมชน 4) ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนบทบาทครูเป็น “นักนวัตกรรม” ผ่านการอบรม Design Thinking และสนับสนุนโครงการนวัตกรรมขนาดเล็ก (mini innovation project) และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง สร้างทัศนคติที่กล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด โดยเริ่มจากโครงการนำร่องเล็ก ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อสร้างความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (PNImodified = .12) เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (PNImodified = .12) และการบริหารความเสี่ยง เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNImodified = .10)

5.1.2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า มีข้อเสนอแนะใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตัวเป็น "วิสัยทัศน์ร่วม" ที่ทุกคนเป็นเจ้าของ โดยใช้การสื่อสารแบบเล่าเรื่องและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การเป็น "ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ด้าน STEM" 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองและยอมรับความล้มเหลวด้วย Growth Mindset ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ (CoP) และใช้ระบบ พี่เลี้ยง (TAP) พร้อมทั้งขยายเครือข่ายความร่วมมือไปสู่ชุมชน 4) ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนบทบาทครูเป็น "นักนวัตกรรม" ผ่านการอบรม Design Thinking และสนับสนุนโครงการ

นวัตกรรมขนาดเล็ก (mini innovation project) และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง สร้างทัศนคติที่กล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด โดยเริ่มจากโครงการนำร่องเล็ก ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อสร้างความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ที่พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงมีระดับภาวะผู้นำที่สูงที่สุด และงานวิจัยของ Gliddon (2006) และ Ailin and Lindgren (2008) ที่ระบุว่าวิสัยทัศน์เป็นหนึ่งในขีดความสามารถที่สำคัญของผู้นำนวัตกรรม ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ หรืออาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารในพื้นที่ศึกษานี้ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์เท่าที่ควรเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ รวมถึงงานวิจัยของ Sen (2012) ที่ชี้ให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นคุณสมบัติหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรและนำพาทีมไปสู่เป้าหมายและแนวคิดใหม่ๆ นอกจากนี้ วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) ก็ระบุว่า "วิสัยทัศน์" เป็นหนึ่งในคุณลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม การที่ประเด็นนี้มีความต้องการสูงในผลการศึกษาของคุณ สะท้อนให้เห็นว่าแม้ผู้บริหารจะตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ แต่ก็ยังเป็นทักษะที่ยังต้องพัฒนาเพื่อนำพาองค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมเป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นรองลงมา เนื่องจาก 1) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กัน โดยงานวิจัยของ นาฎวดี จำปาดี (2554) ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($r = .551$) และรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมมีความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .702$) ซึ่งยืนยันได้ว่าทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในที่สุด 2) ผู้นำต้องกระตุ้นและเป็นแบบอย่าง โดยงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555) และ จอง และฮาร์ทท็อก (Jong and Hartog, 2007) เน้นย้ำว่าพฤติกรรมของผู้นำ เช่น การเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม และการกระตุ้นทางสติปัญญา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร การที่ผู้นำโรงเรียนมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมสูง จะช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 3) เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำยุคใหม่ โดยงานวิจัยของ จรุงณี เก้าเอี้ยน (2556) และ เซน (Sen, 2012) ระบุว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความทันสมัย กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง

และต้องมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4) มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้ที่พบว่า “การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม” เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ที่พบว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นลำดับท้าย ๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ แสดงให้เห็นว่าแม้ทักษะนี้จะมีความสำคัญ แต่ยังเป็นทักษะที่ยังขาดอยู่และต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ขณะที่ด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 19 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรพิน อิมรัตน์ (2561) ที่พบว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงในเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดที่ปรากฏในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายชิ้น ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยมีผู้เสนอแนะให้เปลี่ยน “วิสัยทัศน์ส่วนตัว” เป็น “วิสัยทัศน์ร่วม” สอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad (2018) ที่เน้นหลักการสื่อสารที่ดีและเข้าใจสภาพแวดล้อมองค์กร และยังสอดคล้องกับ Ailin and Lindgren (2008) ที่เน้นว่าผู้นำต้องส่งเสริมให้ทุกคนเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบสำคัญและมักถูกกล่าวถึงในฐานะคุณลักษณะอันดับต้น ๆ ของผู้นำนวัตกรรม สอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560) ที่พบว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ และอรพิน อิมรัตน์ (2561) ที่พบว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงงานวิจัยต่างประเทศโดย จอง และ ฮาร์ทท็อก (Jong and Hartog, 2007) และ อลิน และ ลินกริน (Ailin and Lindgren, 2008) ต่างเน้นย้ำถึงบทบาทของผู้นำในการ การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ รวมถึงการมี วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน ขณะที่เซน (Sen, 2012) ชี้ว่าผู้นำนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งไปยังอนาคตเพื่อแก้ไขปัญหาปัจจุบันและจัดผลกระทบทางลบในอนาคต โดยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการกำหนดและสื่อสาร วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยต้องแสดงความเชื่อมั่นว่านวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการบรรลุความสำเร็จขององค์กร

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีผู้เสนอแนะให้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองและยอมรับความล้มเหลวด้วย Growth Mindset สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ วุฒิพงษ์ รักดีเทลา (2554) ที่ระบุถึงความสำคัญของวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมในการสร้างองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้การส่งเสริมให้องค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยมีปัจจัยย่อยด้าน การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และ การจัดการความรู้ ที่สามารถร่วมกันทำนายการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ และกลิดดอน (Gliddon, 2006) ระบุให้ “ด้านการเรียนรู้” ซึ่งรวมถึงการเป็นผู้กำหนดนวัตกรรม เป็นหนึ่งในขีดความสามารถหลักของผู้นำนวัตกรรม โดยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องสร้างและสนับสนุน วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ในองค์กร ผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้า จัดการความรู้ และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการ กระตุ้นสติปัญญา และการเผยแพร่ความรู้ (Jong and Hartog, 2007)

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีผู้เสนอแนะให้สร้างชุมชนการเรียนรู้ (CoP) และใช้ระบบพี่เลี้ยง (TAP) สอดคล้องกับผลวิจัยของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของผู้นำ สอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560) พบว่า “การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม” อยู่ในลำดับต้น ๆ ของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และกลิดดอน (Gliddon, 2006) ระบุให้ “ด้านการนำกลุ่มและทีมงาน” เป็นขีดความสามารถหลัก ซึ่งรวมถึงการจัดการความคาดหวังและการนำโดยปฏิบัติ เป็นตัวอย่าง โดยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้นำต้องส่งเสริมให้เกิด การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Gliddon, 2006) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร (Muhammad, 2018) ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยมีผู้เสนอแนะเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็น “นักนวัตกรรม” ผ่านการอบรม Design Thinking สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jong and Hartog (2007) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำในการกระตุ้นสติปัญญา และงานของ Sen (2012) ที่ชี้ว่าผู้นำต้องมีทักษะนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการ และเทคนิค ทั้งนี้ทักษะนวัตกรรมหมายถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การริเริ่ม และการนำสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับ อรรวรงค์ จันท์เกษม (2558) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับ พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมจะส่งเสริมผลงานที่ดีขึ้น และวิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ที่พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ร่วมพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้นำควรเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม (Jong and Hartog, 2007)

โดยมอบหมายงานที่ทำทนาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ รวมทั้งให้การสนับสนุนและทรัพยากรที่จำเป็นต่อนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้

ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้เสนอแนะให้กล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาดโดยเริ่มจาก “โครงการนำร่องเล็ก ๆ” สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่ได้รับการยอมรับในงานวิจัยของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ที่พบว่า ความกล้าเสี่ยง เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัด สพม. เขต 25 ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของการให้ความสำคัญในแต่ละบริบทขององค์กร ทั้งนี้ความกล้าที่จะเผชิญความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของการนำไปสู่นวัตกรรม สอดคล้องกับ อรพิน อิมรัตน์ (2561) พบว่า การบริหารความเสี่ยง เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป. ชลบุรี เขต 3 โดยมีข้อเสนอแนะว่า แม้ว่าบางการศึกษาอาจพบว่า “ความกล้าเสี่ยง” มีค่าเฉลี่ยต่ำ แต่ความจริงที่ว่า “การบริหารความเสี่ยง” มีค่าเฉลี่ยสูง (อรพิน อิมรัตน์, 2561) ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จไม่ได้หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่พวกเขามีทักษะในการ จัดการความเสี่ยง (Risk Management) ที่มาพร้อมกับนวัตกรรม ผู้นำควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความล้มเหลวจากการทดลอง และมีความสามารถในการวางแผนและจัดการโครงการ (Gliddon, 2006) เพื่อลดผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (Sen, 2012)

นอกจากนี้ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารในพื้นที่ยังมีช่องว่างที่ต้องเติมเต็มในด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งแม้ว่าวิสัยทัศน์จะเป็นประเด็นที่ผู้บริหารอาจมองว่ามีความต้องการจำเป็นต่ำ แต่ข้อเสนอแนะกลับชี้ให้เห็นว่านี่คือจุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืน ดังนั้น การอบรมหรือพัฒนาศักยภาพผู้บริหารควรเน้นที่การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการบริหารความเสี่ยงและการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงและครบวงจรในท้ายที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สร้างวิสัยทัศน์ร่วม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง “วิสัยทัศน์ร่วม” ที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของ โดยเน้นการสื่อสารด้วยเทคนิคที่เข้าถึงง่าย
2. สนับสนุนการบริหารความเสี่ยง ควรจัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านนวัตกรรม เช่น การจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการนำร่องขนาดเล็ก (seed funding) เพื่อสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้เกิดการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในสถานศึกษา

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ ควรมีการลดภาระงานด้านธุรการที่ไม่จำเป็นของผู้บริหารและครู เพื่อให้มีเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอนและสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมที่ยอมรับความล้มเหลวในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

4. พัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม สำนักงานเขตฯ ควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง เช่น Design Thinking และส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็น “นักนวัตกรรม” ในการแก้ไขปัญหาการศึกษาในพื้นที่ของตนเอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการไปใช้

1. ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ควรนำผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรเน้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมและเห็นความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ขยายขอบเขตการวิจัย ควรมีการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมพื้นที่อื่น ๆ หรือในระดับเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบและสรุปผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละบริบท

2. วิจัยเชิงคุณภาพ ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะในประเด็นด้านการบริหารความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์กร

3. วิจัยเชิงปฏิบัติการ ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเห็นผลเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน. (2561). *Event marketing*, กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯธุรกิจ มีเดีย.
- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2556). *คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบท สังคม พหุวัฒนธรรม*. ยะลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2558). *พฤติกรรมผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพมหานคร: ประชุมการช่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพระหว่างการจัดการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกกรอบสาม (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กเปอร์เน็ท.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ปจำกัด.
- นุชลี อุปภัย. (2558). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินวัตกรรมเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. ชลบุรี: มนตรี.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2560). *การบริหารหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: ธนัช.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิพุธ อ่องสกุล. (2551). *ชุดเครื่องมือการพัฒนาองค์กร (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ: หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- วิทยา ด่านธำรงกุล. (2547). *หัวใจการบริการสู่ความสำเร็จ (The Heart of Service): ต้นแบบแนวคิดใหม่ของการบริการ*. กรุงเทพฯ: [สำนักพิมพ์ หรือ โรงพิมพ์].
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วนราชการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2552). *อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้*. สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สพฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา). พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). *แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*.

- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาชายขอบภาคใต้*. กรุงเทพมหานคร: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: วี.พริ้นท์ (1991).
- อเนก สุวรรณบัณฑิต และ ภาสกร อุดลพัฒน์กิจ. (2548). *จิตวิทยาบริการ (Service Psychology Comprehension Strategies and Trend)*. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ ดีไซน์/อุดลพัฒน์กิจ.
- Alkin, Marvin C. (1969). "Evaluation Theory Development." *UCLA CSE Evaluation Comment No.2.*, pp. 2-7.
- Fiedler, Fred. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a Competency Model for Innovation Leaders Using a Modified Delphi Technique*. Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University
- Halpin, Andrew W. (1966). *Theory and Research in Administrators*. New York: Macmillan.
- Hender, J. (2003). *Innovation leadership: Roles and key imperatives*. London: Grist.
- Higgins, J.M. (1995). *Innovate or evaporate: Test & improve your organization's IQ - Its innovation quotient*. New York: New Management.
- Hodgetts, R.M. (1999). *Modern Human Relations at Work*. (7th ed). New York: Harcourt Brace College.
- Horth. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.

- Howell, J.P., & Costley, D.L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Isaac, S. & Michael, W.B. (1995). *Handbook in Research and Evaluation*. San Diego: EdITS.
- Jacobs, T.O. & Jaques, E. (1990). *Military executive leadership*. In *measures of leadership*. Eds. By K.E. Clark and M.B. Clark. West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organization*. (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application*. (3rd ed). New York: Education Technology
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Needs Assessment: Planning, Evaluation, and Administration*. San Diego, CA: University Associates.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.
- Owens, R. (2004). *Organizational behavior in education*. (4th ed). Englewood Cliffs, NJ: Merrill.
- Pollock. (2008). *Pharmaceutical meaning-making beyond marketing: Racialized subjects of generic thiazide*. Belmont, CA: Cengage/Wadsworth.
- Porter - O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Richards, D., & Engle, S. (1986). *After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions*. In J. D. Adams (Ed.), *Transforming leadership*. Alexandria, VA: Miles River.
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. C., & Ferguson, C. G. (Eds.). (1996). *Needs assessments: A Creative and practical guide for social scientists*. New York: Taylor & Francis.
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C., & Landy, A. (1996). *Primer on Evaluating Comprehensive Community Initiatives*. Atlanta, GA: Centers for Disease Control and Prevention.

- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Trott, P. (2008). *Innovation management and new product development (4th ed.)*. London, UK: Prentice Hall.
- Von Stamm, B. (2012). *Managing Innovation, Design and Creativity*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Witkin, B. R. (1984). *Assessing Needs in Educational and Social Programs*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Witkin, B. R. & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Weiss, S. D. and Legand, P. C. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons Canada.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

- กิตติศักดิ์ บุนรังศรี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์. (2555). *พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทแพนราชเทวีกรุ๊ปจำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). *การศึกษากภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- ฐิริธัญญา พรหมศร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้คำปรึกษาและพัฒนาคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญญาภรณ์ ศรีกุลชา. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชามณูษ์ ม่วงแก้ว. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารจัดการที่ดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เวียงวิวรรธน์ ทำพูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วุฒิพงษ์ ภัคดิเหลา. (2554). การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม : กรณีศึกษาขององค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับ วิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 234-244.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศุภิญา กิจ เกตุวิเศษกุล. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เศรษฐพงศ์ นันภิวงค์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. เพาะเย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนทร สายคำ. (2560). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุชาติ พันธุ์ก้อม. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สิงห์ ยัมแย้ม. (2550). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). *การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). *โมเดลสมการเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัมพนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

3) บทความในวารสาร

- ณัฐธนิชา พลสีดา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม*. *วารสารวิชาการ*. 10(1): 29-46.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโข. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร*, 4(2), 313-324.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). *องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่*. *วารสารนักบริหาร*, 30(2), 60-63.
- อรวรรณค์ จันทร์เกษม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต*. *วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์*, 8(1), 138-144.
- อมรรรัตน์ เดชะนอก (2563). *การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*, 7(9), 1-15.

- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1(2), 87–108.
- Grossman, F. K. (2011). Risk and resilience in young adolescent. *Journal of Youth and Adolescent*, 21, 259-550.
- Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences. *Advances in Developing Human Resources*, 13, 248 – 265
- Hunter and Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences. *Advances in Developing Human Resources*. 13, 248-265.
- Jong, J. P., & Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 23.
- Kitana, A. (2016). ภาพรวมของความคิดและทฤษฎีการจัดการจากประวัติศาสตร์: ทฤษฎีการจัดการแบบคลาสสิกสู่ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่. *Indian Journal of Management Science* VI(1), 16-21.
- Sen, A. (2012). Development as freedom revisited. *Journal of Human Development*, 15(1), 55–70.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

- คชินท์ สายอินทวงศ์. (2551). *การสร้างคุณภาพที่แตกต่าง เพื่อดึงดูดใจลูกค้า*. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อวันที่ เดือน ปี]. เข้าถึงจาก: http://www.thaiceramicsociety.com/pi_quality.php
- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2560). *ภาวะผู้นำ*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.baanjomyut.com/library_2/the_nature_of_leadership/index.html. 3 กรกฎาคม 2560
- พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2552. (2552). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 126 ตอนที่ 63 ก, น. 1-17). 1 กันยายน 2552. <https://www.mhesi.go.th/images/2563/pusit/legal-all/60d2552.pdf>
- Loader, A. (2016). Why should you show innovative leadership. Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>
- McLeod, S. (2017). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Retrieved from Simply Psychology: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Imaginationcomau. (2016). 8 reasons why innovation is important to businesses today. Imagine Nation. Retrieved from <http://www.imagination.com.au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/>.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1. พระครูชัยรัตน์นกร, ดร.
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ปริญญาโท ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. นายถาวร มุลมะณี
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมือง
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นางจันทพร แก่นภักดี
 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศษ.ม (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยธนบุรี





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๐๔๗

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนกร, ดร.

ด้วย นางสาวสาวิตรี สีหานาม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวัชรกรณ์
(พระเมธีวัชรกรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัย

พระครูชัยรัตนกร

(พระครูชัยรัตนกร, ดร.)

ณ ๑๐๐-๖๕

ที่ อว ๓๙๑๗/ว ๐๐๖๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลตงสถาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายถาวร มุลมะณี

ด้วย นางสาวสาริตรี สีทานาม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความ
ประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

ท. เมธวีภิรมย์

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

วิมลเมธีวชิราภรณ์

(นางถาวร มุลมะณี)

๕ มีนาคม ๒๕๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๘

นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๓๑๒๒๒๒๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๕๗

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางจันทพร แก่นภักดี

ด้วย นางสาวสาวตรี สีหงนาม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความ
ประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

รณนิษฐ์ ธิษฐาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๐
นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๓๑๒๒๒๒๗

(นางจันทพร แก่นภักดี)

๗ ธงชัย ๖๕



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอใช้เครื่องมือ



โรงเรียนบ้านน้ำใสเทียมแฉ๊ะ

เลขที่รับ ๒๒
วันที่ ๒๒ ก.ค. ๒๕๖๘
เวลา ๒.๐๐ น.

ที่ อว ๓๙๑๓/ว ๑ ๒ ๘๘

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำใสเทียมแฉ๊ะ

ด้วย นางสาวสววิตรี สีหานาม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๕๓๒๐๓๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒” มีความ
ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้ข้อมูลประกอบการ
เขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาทือพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พระเมธีธีรภรณ์

(พระเมธีธีรภรณ์ ฐศ.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

เรียนผู้อำนวยการโรงเรียน
 เพื่อโปรดทราบ
 เพื่อพิจารณา อนุญาต / อนุมัติ
.....
.....
ลงชื่อ
46 / ๒๕๖๘

- กวบ.
- ๒๕๖๘/๐๗/๐๓
.....
.....
.....

ทราบ
 อนุมัติ / อนุมัติ
 ความเห็น
ขอทราบถึงมี ๒๕๖๘
14 ๓4 ๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๕๓๕๓-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๕๓๕๓-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญพันธ์ โทร. ๐๘-๓๐๕๖-๒๐๐๘
นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๓๑๒๒๒๒๗

(นายนิติพัฒน์ รักกิจ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำใสเทียมแฉ๊ะ



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลตองสำกัน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

โรงเรียนบ้านคูเมือง
เลขที่รับที่ 214
มหาวิทยาลัย 2568
เวลา.....น.

ที่ อว ๓๙๑๓/ว ๐๒๘ ๙

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ประธานศูนย์เครือข่ายที่ ๑๙ อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวสาวิตรี สีหานาม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๓๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความ
ประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. ธีระวิวัฒน์
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

รับ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมือง
- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา
- เห็นควรแจ้งไปยัง
นางงามอรรดา อินทรสาร ๒๕๖๘

ท่าน ผอ. อรุณ

มจร มกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ตย ๓๐๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๙-๓๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๓๑๒๒๒๒๓

1 ก.ค. 2568

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงตามความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้เป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาที่ท่านสังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

สาวิตรี สีหานาม

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

ข้อ	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและดำเนินการ ในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม										
5	ผู้บริหารมีการจัดทำแนวทางหรือคู่มือการ ปฏิบัติงานเพื่อควบคุมความเสี่ยง										
6	ผู้บริหารใช้ผลการบริหารความเสี่ยงเป็น ข้อมูลในการวางแผนพัฒนานวัตกรรมของ สถานศึกษา										

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี





ภาคผนวก ค
ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
(Index of Item-Objective Congruence)

สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
นางสาวสาวิตรี สีหนาม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3			
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง							
1	ผู้บริหารมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อคณะครู และ บุคคลในการศึกษาอย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าว ให้ครูเห็นความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ร่วม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูระบุดูจุดแข็งและจุดที่ควร พัฒนาเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการกับ อุปสรรคที่ขัดขวางการดำเนินตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้							
9	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนแสดง ความคิดเห็นอย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิด การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3			
12	ผู้บริหารจัดหาทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ หรือ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้ครู นำเสนอนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม							
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำทีมอย่างเหมาะสม เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ วิกฤติ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะในการ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ของตนในทีม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในทีมแสดงความ คิดเห็นและแสดงศักยภาพของตน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างความเข้าใจและ ความสามัคคีในทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4. การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม							
21	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการคิด วิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสามารถคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการ แก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบใน การตัดสินใจหรือวางแผนงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3			
25	ผู้บริหารสามารถปรับใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการคิดอย่าง สร้างสรรค์ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจ เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในสถานศึกษาได้ อย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5. การบริหารความเสี่ยง							
28	ผู้บริหารมีการวางแผนรับมือกับความเสี่ยง ล่วงหน้าอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารมีมาตรการป้องกันหรือแก้ไข สถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความ เสี่ยงในการปฏิบัติงานและร่วมกันหาทางลด ความเสี่ยง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและดำเนินการใน สถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารมีการจัดทำแนวทางหรือคู่มือการ ปฏิบัติงานเพื่อควบคุมความเสี่ยง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารใช้ผลการบริหารความเสี่ยงเป็นข้อมูล ในการวางแผนพัฒนานวัตกรรมของ สถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

สูตร

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

เมื่อ

IOC

แทน

ดัชนีความสอดคล้อง

ΣR

แทน

ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N

แทน

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Co-efficient)

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ร้อยเอ็ด เขต 2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A01	4.43	.504	30
A02	4.43	.626	30
A03	4.13	.681	30
A04	4.07	.640	30
A05	4.30	.596	30
A06	3.90	.662	30
A07	4.13	.571	30
A08	4.43	.504	30
B09	3.83	.648	30
B10	4.37	.615	30
B11	4.27	.521	30
B12	4.47	.629	30
B13	4.40	.563	30
C14	4.40	.675	30
C15	4.27	.521	30
C16	4.43	.626	30
C17	4.13	.681	30
C18	4.43	.568	30
C19	4.47	.629	30
C20	4.33	.711	30
C21	4.10	.607	30
D22	4.27	.640	30
D23	4.07	.640	30
D24	4.13	.730	30
D25	4.07	.828	30
D26	4.20	.714	30
D27	3.97	.718	30
E28	4.17	.747	30

	Mean	Std. Deviation	N
E29	4.27	.785	30
E30	4.10	.803	30
E31	4.13	.730	30
E32	4.07	.740	30
E33	4.23	.568	30

RELIABILITY

/VARIABLES= A01 A02 A03 A04 A05 A06 A07 A08 B09 B10 B11 B12 B13 C14 C15 C16
C17 C18 C19 C20 C21

D22 D23 D24 D25 D26 D27 E28 E29 E30 E31 E32 E33

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

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
.931	33

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A01	3.9667	.61495	30
A02	3.9667	.76489	30
A03	3.8000	.76112	30
A04	4.2333	.50401	30
A05	3.7333	.63968	30
A06	4.3667	.49013	30
A07	3.8333	.69893	30
A08	4.0333	.66868	30
B09	3.9667	.66868	30
B10	4.0000	.52523	30
B11	3.9000	.48066	30
B12	4.2333	.56832	30
B13	3.7333	.73968	30
C14	3.9333	.73968	30
C15	3.7333	.69149	30
C16	4.1000	.54772	30
C17	3.7667	.62606	30
C18	4.2333	.62606	30
C19	3.8667	.68145	30
C20	3.9667	.66868	30
C21	4.1667	.74664	30
D22	4.2333	.62606	30
D23	4.1000	.71197	30
D24	3.8000	.66436	30
D25	3.8333	.69893	30
D26	3.8333	.69893	30

D27	3.9667	.76489	30
E28	3.8667	.73030	30
E29	4.0667	.73968	30
E30	3.7333	.63968	30
E31	4.0333	.76489	30
E32	3.8000	.71438	30
E33	4.0333	.71840	30

Reliability

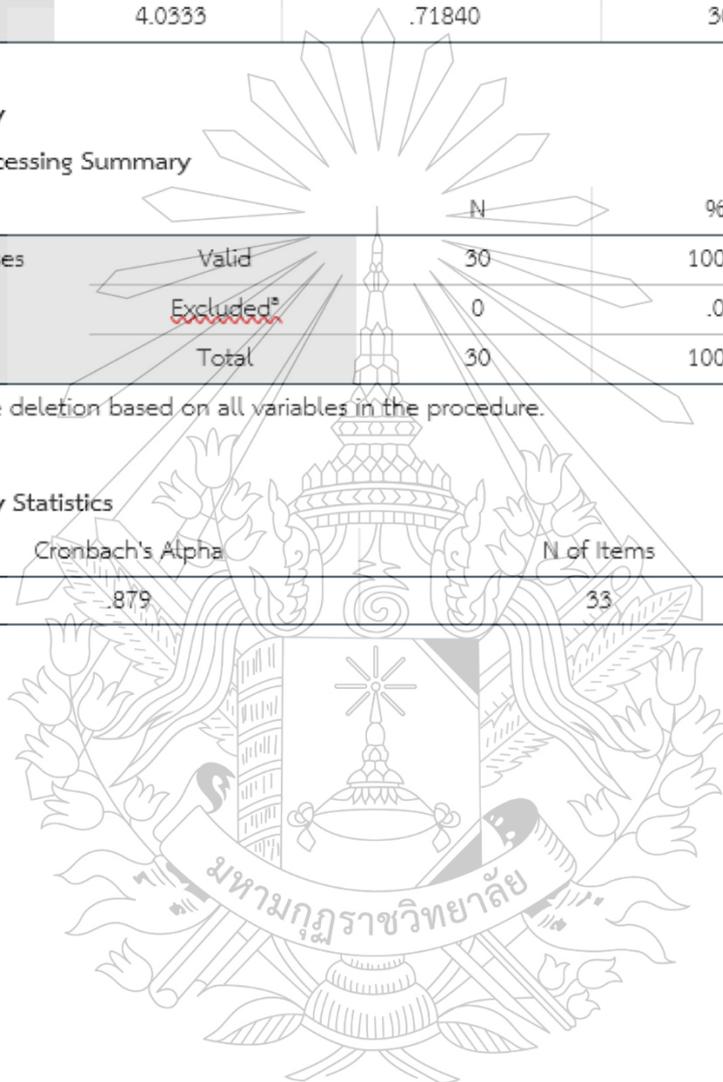
Case Processing Summary

		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
.879	33



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวสาวิตรี สีหนาม
วัน เดือน ปี เกิด	19 มิถุนายน 2537
สถานที่เกิด	134 ม.13 ต.ดงแดง อ.จตุรพักตรพิมาน จ.ร้อยเอ็ด 45180
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	134 ม.13 ต.ดงแดง อ.จตุรพักตรพิมาน จ.ร้อยเอ็ด 45180
ผลงานตีพิมพ์	ไม่มี
รางวัลที่ได้รับ	ไม่มี

