

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

นัสนิรนา ศรีสำราญ

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

นัสนิรนา ศรีสำราญ

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

Innovative Leadership of School Administrators under the
Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวนัสนิศา ศรีสำราญ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

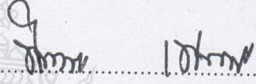
อาจารย์ที่ปรึกษา

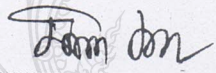
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

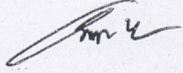
 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระวัฒน์ ม่อนโธสง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวนัสรีณา ศรีสำราญ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านนวัตกรรม ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ.ระดับชาติหรือระดับภาคด้านนวัตกรรม และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านนวัตกรรมรวมจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามรูปแบบการตอบสนองคู่ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ (1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการระดมความคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน (3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร และ (4) ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา

คำสำคัญ: รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Innovative Leadership of School Administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1
Name – Surname	Miss Nassareena Srisamran
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Chaianan Mankong, Ed.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the current and desired state of innovative leadership among school administrators and 2) develop guidelines for enhancing innovative leadership of school administrators under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1.

The research samples consisted of 310 teachers from schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, selected by stratified random sampling. Key informants included school administrators with innovative expertise who have received national or regional OBEC AWARDS in innovation, and university professors specialized in innovation, totaling 5 people. The research instruments included a dual-response format questionnaire with a 5-level Likert scale and a structured interview. Statistical analysis methods comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, priority needs index (PNI_{modified}), and content analysis.

Research findings revealed that: 1) the current state of innovative leadership among school administrators was overall at a high level, while the desired state was at the highest level, and 2) guidelines for developing innovative leadership included: (1) Creative Thinking: school administrators had to develop systematic analytical work processes. (2) Visionary Leadership: school administrators had to analyze the school context and establish clear school goals. (3) Teamwork and Participation: school administrators had to be receptive to teachers' and staff's opinions. (4) Risk Management: school administrators had to develop strategic plans to manage risks within the educational school.

Keywords: OBEC AWARDS, innovative leadership, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้ง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ นายทิพากร พิศโฉม และ นางชนิษฐา ณรงค์ศักดิ์ ที่ให้ ความอนุเคราะห์ตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณ คุณครูทุกท่านที่ได้ ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาใช้อ้างอิงประกอบงานวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และบุคลากรที่มีได้กล่าว นามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ และข้อเสนอแนะ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ แต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน และญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้การกำลังใจมาโดยตลอด จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

นัสนิศา ศรีสำราญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.3 คำถามการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	16
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	36
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1.....	53
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1.....	70
1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	70
1.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	71
1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
1.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.....	75
2.1 ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์.....	75
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
2.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	75
2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	96
5.2 การอภิปรายผล.....	100
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	124
- รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย.....	125
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	126
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	131
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลวิจัย.....	133
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลวิจัย.....	134
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	140
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC).....	149
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	151
ประวัติผู้เขียน.....	152

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	46
ตารางที่ 2.2 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ห้องเรียน นักเรียน จำแนกรายอำเภอ ปีการศึกษา 2567	54
ตารางที่ 2.3 ข้อมูลจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567.....	54
ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567.....	54
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร สหวิทยาเขต และขนาดของโรงเรียน.....	71
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	91
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน.....	78
ตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม.....	79
ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	80
ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม.....	82
ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง.....	84
ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	86

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
ภาพที่ 2.1 ตาข่ายการบริหารตามแนวคิดของ Blake and Mouton.....	27



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพของสังคมโลกในปัจจุบันนั้นมีการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างเป็นพลวัตทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เกิดการมุ่งเน้นพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งสภาวการณ์ดังกล่าวนี้ได้ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามบริบท ประเทศไทยจึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาที่อาศัยการปรับกระบวนการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อมุ่งสร้างสมรรถนะจำเป็นทั้งของครูและนักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2563) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษารวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษาเนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษาช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในระยะยาว 20 ปี โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตกำลังคนให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประเทศโดยส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการวิจัย สร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบวิเคราะห์ทักษะกระบวนการ การกำหนดแนวทางการพัฒนาค้นคว้า สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ การส่งเสริม ผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือการมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่

วิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารถือเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างความก้าวหน้าและสร้างแรงผลักดันในการพัฒนาความสามารถของครู ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน สามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน คิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษา รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับ (ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรีภุมรินทร์ ตรีศิริศร, 2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำยุคปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้นจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญมากในปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะแสดงให้เห็นถึงการมีทักษะความสามารถของตนเองในการบริหารจัดการเพื่อสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ การสร้างนวัตกรรมใหม่กับสถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมด 137 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นองค์กรที่มีความปลอดภัย มีความสุขและมีคุณภาพสูง สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทุกมิติ” จากการวิเคราะห์องค์การในการปฏิบัติงานจากแผนดำเนินงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าข้อมูลการเปรียบเทียบผลการจัดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งในระดับเขตพื้นที่ และระดับประเทศ จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2566 คะแนนเฉลี่ยรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยรวม 41.52 ค่าเฉลี่ยระดับประเทศ 41.33 แต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยรวม 30.56 ค่าเฉลี่ยระดับประเทศ 34.45 มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละระดับประเทศ -3.89 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2567) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ระดับประเทศสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความใส่ใจในการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม ขณะที่ครูผู้สอนบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงขาดการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการนำสื่อหรือเครื่องมือนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนยังมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งทำให้กระบวนการเรียนรู้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมทางการบริหารและการเรียนรู้มาใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 137 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,570 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน และทำการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กระจายไปตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป มีประสบการณ์ มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญทางด้านนวัตกรรมและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล (OBEC AWARDS) ระดับชาติ หรือ ระดับภาคด้านนวัตกรรม หรือ 3) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์

ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ด้านที่ 3 การบริหารความเสี่ยง

ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงความสามารถในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา ค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและจัดการศึกษา โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การบริหารความเสี่ยง และ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์

1.5.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพอนาคตตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบคอบ รอบด้าน มีความรอบรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา จากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงโดยมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สื่อสารแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม

1.5.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.4 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนจากสถานการณ์ความเสี่ยง มีการกำหนดแนวทางมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ สามารถปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยง และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผล ถ้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

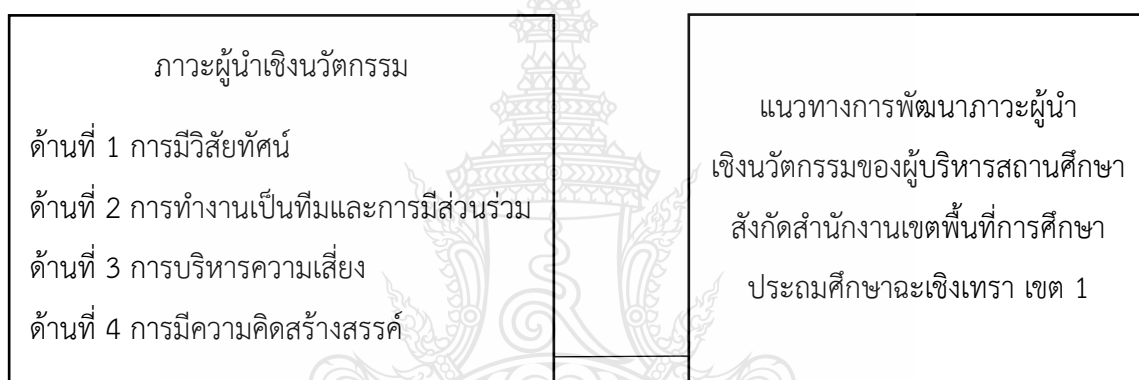
1.5.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มีความคิดนอกกรอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิด กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน

1.5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567

1.5.7 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553); ภิรญา สายศิริสุข (2561); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); เดชา ลุนาวงค์ (2564); ปุณณพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564); Weberg (2013); Wooi (2013); Doss (2015) และ Owen (2015) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 การบริหารความเสี่ยง และ ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเชิงเทรา เขต 1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรในสังกัด

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเชิงเทรา เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2.3 ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนั้นถือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำพาสถานศึกษาของตนให้ประสบความสำเร็จบนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีคุณสมบัติ คือ มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลชักนำให้คนทั้งหลายมาร่วมพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

วิเชียร วิทยอุดม (2558) กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จโดยภาวะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนหรือละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม หล่อหลอมแนวคิดใหม่ การแนะนำ การชักชวนเชิงสัญลักษณ์ซึ่งจูงใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายไว้

สมคิด บางโม (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ วิธีการของผู้ที่มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น

Sergiovanni (2001) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีการเกลี้ยกล่อม การสร้างแรงจูงใจของผู้นำ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้อื่นประพฤติปฏิบัติตามซึ่งจะส่งเสริมเป้าหมายของผู้นำหรือเป้าหมายร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

O'Leary (2002) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้

DuBrin (2004) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Yukl (2006) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยอาศัยการใช้อิทธิพล การใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคล ผู้ที่มีอำนาจอยู่เหนือบุคคลอื่นในองค์กรเพื่อชี้แนะ วางโครงสร้างงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่างๆ ในองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการ โดยการอาศัยการใช้อิทธิพลต่างๆ ต่อพฤติกรรมของผู้อื่น สามารถชี้นำ กระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ ที่จะทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตาม เกิดการยอมรับนับถือเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เนื่องจาก ผู้นำมีบทบาทในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

วิโรจน์ สารัตนะ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน องค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ ผู้นำ ถ้าองค์กรใดมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ แต่ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดมีผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถสั่งการ และใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามคำสั่งได้

สมคิด บางโม (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความล้มเหลวขององค์การต่างๆ สืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และด้วยเหตุนี้องค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชน องค์การแสวงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไรจึงต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์การ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษา ในยุคของการแข่งขันนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดรับฟังความคิดเห็น เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง และพัฒนาบุคลากร

สุกรี สุระคำแหง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก ผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงาน

ของตน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ปณิธี การสมมติ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ภาวะผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กร แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนให้กับองค์กรในระยะยาวได้

Hoy & Miskel (2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่าในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละบทบาทของสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรเป็นหลัก

Razik & Swanson (2001) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดหาแนวทางหรือการวางแผนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น โดยผู้นำจะทำหน้าที่เสมือนเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานและจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรให้สำเร็จ รวมถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การรับฟังความคิดเห็น และการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

นักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ก่อนปี ค.ศ. 1945 การศึกษาผู้นำมักจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด (Leaders are born) ทฤษฎีนี้สืบเสาะหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา โดยแยกให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ที่เป็นผู้นำออกจากผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ต้นจนถึงช่วงประมาณสงครามโลกครั้งที่สอง โดยมีความเชื่อว่าคนที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาคุณลักษณะที่มีในผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของบุคคลขึ้นมา เช่น วัดสติปัญญา และวัดบุคลิกภาพ มีการนำมาใช้ในการศึกษา 2 แบบ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

- 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ
- 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ในการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สามารถสรุปตามระยะการพัฒนา ดังนี้ (บัณฑิตา สิทธิพิงศากุล, 2564)

- 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)
 - 2) ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavioral Leadership Theories)
 - 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
 - 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership Theories)
- ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theory)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1930 - 1940 แนวคิดนี้มาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ โดยมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำนั้นเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด การมีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอห์นรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1) The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มได้ แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) Leader-Constituent Interaction เชื่อว่า ผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอน หรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมาก็ได้

Stogdill (1948) ได้ศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ระหว่างปี ค.ศ. 1904 – 1947 รวม 124 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่เป็นผู้นำมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลที่เป็นผู้ตาม ดังนี้ (Ralph M. Stogdill, 1948 อ้างถึงใน บัณฑิตา สิริพิณฑกุล, 2564)

- 1) ความเฉลียวฉลาด (intelligence)
- 2) ความตื่นตัว (alertness)
- 3) ความรอบรู้ (insight)
- 4) ความรับผิดชอบ (responsibility)
- 5) ความคิดริเริ่ม (initiative)

- 6) ความมุ่งมั่น (persistence)
- 7) ความมั่นใจในตนเอง (self-confidence)
- 8) ความสามารถในการเข้าสังคม (sociability)

Yukl (1974) ได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งพบได้ในผู้บริหารองค์การขนาดใหญ่

- 1) มีระดับพลังงานสูง มีความอดทนอดกลั้นสูงต่อความเครียดจากปัญหาต่างๆ มีผลกระทัดรัด ก่อสร้าง และมีความสามารถในการปรับอารมณ์ของตนเองให้คืนสู่สภาพเดิมได้
- 2) มีความมั่นใจในตนเอง (Self-Confident) รวมถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) อยู่ในระดับสูง
- 3) มีความเชื่ออำนาจในตนเอง (Internal Locus of Control) เชื่อว่าเหตุการณ์หรือความสำเร็จต่างๆ เกิดจากการกระทำของตัวเอง
- 4) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability and Maturity) รวมถึงมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองอย่างถูกต้อง ทั้งจุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเอง มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากกว่าการปกป้องตนเอง (being defensive)
- 5) มีความซื่อสัตย์ (Personal Integrity) มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นกับค่านิยมร่วม หรือบรรทัดฐานที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การ (espoused values) เป็นบุคคลที่มีความซื่อตรง มีจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ และไม่หลอกลวง
- 6) มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม (Socialized Power Motivation) มุ่งอำนาจแต่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของคนอื่นหรือสังคม ไม่ใช่อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อความยิ่งใหญ่ของตนเอง
- 7) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง หรือมุ่งความสำเร็จสูงในระดับปานกลาง (Moderately High Achievement Orientation) ซึ่งรวมถึงทัศนคติ (attitudes) ค่านิยม (Values) และความต้องการ (needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการในความสำเร็จ (needs for achievement) ความปรารถนาที่จะเป็นเลิศ มีแรงขับที่ต้องการทำให้เกิดความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ และความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน ผลการวิจัยในเรื่องการมุ่งความสำเร็จนั้นอาจจะมีข้อจำกัดในการหาข้อสรุปที่แน่ชัดอยู่บ้าง อย่างไรก็ตามพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารไม่ควรมีแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ หรือมุ่งความสำเร็จต่ำเกินไปหรือสูงเกินไป เนื่องจาก ถ้าผู้บริหารมุ่งความสำเร็จต่ำนั้นจะขาดแรงจูงใจในการแสวงหาโอกาสที่มีความท้าทาย ไม่ค่อยกล้าเสี่ยง และไม่ชอบเกี่ยวข้องกับปัญหาหรือแสดงความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหานั้น ซึ่งตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารมุ่งความสำเร็จมากเกินไป บางครั้งอาจจะส่งผลลบต่อ

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้ โดยเฉพาะถ้ามุ่งงานสูงเป็นไปเพื่อสร้างผลงานความก้าวหน้าหรือความสำเร็จให้กับตัวผู้บริหารเองมากกว่าความสำเร็จของทีมงานหรือของหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องพยายามทำทุกอย่างให้สำเร็จได้ด้วยตนเองไม่กระจายงานแก่ผู้อื่น ทำให้ไม่เกิดการพัฒนารู้สึกคับคั่งและมีความผูกพันต่องานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จในการบริหารแบบทีมงานจะต้องอาศัยความรับผิดชอบในการมีภาวะผู้นำร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมุ่งความสำเร็จในระดับปานกลาง

8) มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธหรือความต้องการความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (Low Need for Affiliation) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะมีความพึงพอใจสูง เมื่อตนเองเป็นที่รักและได้รับการยอมรับจากคนอื่น และชอบทำงานร่วมกับคนที่เป็เพื่อนกันหรือคนอื่นที่ให้ความร่วมมือและเป็นมิตร จากผลการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จทางการบริหาร (managerial effectiveness) เนื่องมาจากผู้บริหารจะให้ความสนใจด้านความสัมพันธ์เป็นประเด็นหลักมากกว่าสนใจด้านงาน เช่น ผู้บริหารยอมให้งานถูกแทรกแซงจากผู้อื่นได้เพราะเห็นสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือไม่ยอมให้มีการเผชิญหน้าของผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนเพื่อสร้างคะแนนนิยมส่วนตัวมากกว่าการให้รางวัลผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมอบหมายงานจะเลือกให้กับคนที่ตนเองชื่นชอบหรือเป็นพรรคพวกของตน บางครั้งยอมมีการยกเว้นกฎเกณฑ์ให้เป็นกรณีพิเศษด้วย จากพฤติกรรมเหล่านี้บ่อยครั้งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกท้อถอย ขาดความรับผิดชอบ ไม่รับรู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นต่อไป ไม่เข้าใจสถานะความสัมพันธ์ระหว่างตนกับผู้บริหาร และไม่รู้ว่ตนควรต้องทำอะไรบ้าง สำหรับผู้บริหารที่มีความต้องการด้านนี้ในระดับต่ำก็ไม่ต้องกังวลกัน เนื่องจากคนที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ต่ำ (low need for affiliation) มากเกินไป มีแนวโน้มที่จะชอบอยู่คนเดียว (loner) และไม่ชอบการเข้าสังคม อาจจะขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร รวมถึงขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้ล้มเหลวในการพัฒนาทักษะด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และอาจทำให้ขาดความมั่นใจตนเองในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น สรุปได้ว่าระดับความต้องการด้านความสัมพันธ์ที่เหมาะสมควรเป็นระดับต่ำปานกลาง (moderately low need for affiliation) แทนที่จะเป็นระดับสูงหรือระดับต่ำมากเกินไป

DuBrin (2013) (อ้างถึงใน บัณฑิตา สิริพิณฑกุล, 2564) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป และบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยบุคลิกภาพทั่วไปของผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นประกอบด้วย ดังนี้

- 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) อย่างแท้จริงและเหมาะสม
 - 2) มีความไว้วางใจได้ (trustworthiness) สร้างความเชื่อถือให้แก่บุคคลได้
 - 3) มีลักษณะเด่น (dominant) หรือมีความโดดเด่นแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ
 - 4) มีลักษณะแสดงตัว (extroversion) ชอบการเข้าสังคมและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
 - 5) มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม (assertiveness) ทั้งในด้านการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น ทักษะคติ และมีการแสดงออกอย่างมั่นใจ
 - 6) มีอารมณ์มั่นคง (emotional stability) สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และสามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ
 - 7) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) มีการแสดงออกทั้งทางคำพูด และภาษา ท่าทางที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมและช่วยสร้างแรงบันดาลใจ
 - 8) มีอารมณ์ขัน (sense of humor) ช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งต่างๆ
 - 9) มีลักษณะเป็นคนที่ดูอบอุ่น (warmth) เห็นใจ เข้าใจคนอื่น ช่วยปกป้องดูแลคนอื่น
 - 10) มีความอดทนสูงต่อความคับข้องใจ (high tolerance for frustration) หรือมีความสามารถในการอดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่มาขัดขวางทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายได้
 - 11) มีความตระหนักเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองรวมถึงเป้าหมายของตนเอง (self-awareness and self-objectivity)
- คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย
- 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ได้ด้วยตนเอง
 - 2) มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและเห็นใจผู้อื่น (sensitivity to others and empathy) มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
 - 3) มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (flexibility and adaptability) เช่น การปรับตัวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การลดขนาดองค์กร มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้
 - 4) มีความเชื่ออำนาจในการควบคุมตนเอง (internal locus of control) เชื่อว่าตนเองเป็นผู้ควบคุม และเป็นผู้กำหนดชีวิตตนเองซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น
 - 5) มีความกล้าหาญ (courage) ในการที่จะเผชิญหน้ากับความเสี่ยง ความท้าทายที่แปลกใหม่ และมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้นได้
 - 6) มีความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาพปกติ (resiliency) เมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานหรือความล้มเหลวสามารถที่จะช่วยให้ตนเองกลับมามีกำลังใจ ไม่ท้อถอย

ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavioral Leadership Theory)

พฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นการใช้พฤติกรรมในการบริหารงานที่แสดงออกโดยใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจหรือบริหารจัดการเพื่อการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรนั้น ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavioral Leadership Theories) ที่นำเสนอในงานวิจัยนี้ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มหาวิทยาลัยมิชิแกน มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Blake and Mouton ทฤษฎีภาวะผู้นำสามมิติของ Reddin และ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบทีอาร์ซี (TRC Leadership Theory) (อ้างอิงใน ราตรี ทองศรี, 2563)

ทฤษฎีภาวะผู้นำจากการศึกษาของ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (University of Ohio state University Studies) โดย Stogdill (1975) (อ้างอิงใน บัณฑิตา สิทธิพงศากุล, 2564) เป็นทฤษฎีการวิจัยที่มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และของกลุ่มโดยมีคำถามการวิจัยว่า “ผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไร” และ “พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของกลุ่มอย่างไร” เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยนักวิจัยพัฒนาขึ้นเป็นแบบสอบถามอธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership Behavior Description Questionnaire - LBDQ) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในกลุ่มสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตแต่จะไม่สามารถทำนายได้แน่นอน จึงเรียกว่า “ตามสถานการณ์” (Contingency) หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาอธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำแล้วมาวิเคราะห์องค์ประกอบ จากผลการวิเคราะห์ทำให้ได้พฤติกรรม สถานการณ์ในกลุ่มต่างๆ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งริเริ่มโครงสร้าง (Initiating Structure Leadership) และภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Leadership)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งริเริ่มโครงสร้าง (Initiating Structure Leadership) เป็นขอบข่ายของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร การกำหนดภารกิจ การมอบหมายงาน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และการประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่ม ผู้นำซึ่งเป็นผู้ริเริ่มโครงสร้างจะมอบงานเฉพาะให้สมาชิกกลุ่มทำ เน้นการกำหนดเส้นตายของการปฏิบัติงาน และดูแลให้สมาชิกปฏิบัติงานเต็มตามความสามารถ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Leadership) เป็นขอบข่ายภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงความไว้วางใจ ความอบอุ่น และการเอาใจใส่สวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง เข้าพบได้ง่าย ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ค่าคะแนนมุ่งสัมพันธ์สูง แสดงว่าผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดสนิทสนมกันทางจิตวิทยา ส่วนค่าคะแนนมุ่งสัมพันธ์ต่ำ แสดงว่าผู้นำมีความห่างเหินทางจิตวิทยา

ทฤษฎีภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan Research Studies) โดย Rensis Likert (2004) (อ้างถึงใน บัณฑิตา สิทธิพิงศากุล, 2564)

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน และการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มีการศึกษาในเวลาใกล้เคียงกันคือ ระหว่างกลางศตวรรษที่ 1940 ถึงกลางศตวรรษที่ 1950 แม้ว่าการศึกษาของทั้งสองมหาวิทยาลัยนั้นจะใช้คำว่า “พฤติกรรมภาวะผู้นำ” มากกว่า “รูปแบบภาวะผู้นำ” แต่พฤติกรรมที่เรียกในปัจจุบันเรียกว่า รูปแบบภาวะผู้นำ นักวิจัยได้มีการระบุพฤติกรรมผู้นำ 2 รูปแบบ ดังนี้

1) พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เน้นงาน (Job-Centered Leadership Style) ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่างๆ ในการทำงาน เน้นที่เป้าหมาย และการอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ เช่น การแบ่งงาน การกำหนดวิธีการทำงาน และมีการควบคุมพนักงานอย่างเข้มงวด และใกล้ชิดในเรื่องบทบาทและเป้าหมาย

2) พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคน (Employee-Centered Leadership Style) ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้ตาม โดยเน้นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม มีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน มีการพัฒนาความไว้วางใจ การสนับสนุน และมีความเคารพนับถือต่อผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) (อ้างถึงใน ฌิรดา เวชญาติลักษณ์, 2560) จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ทำในกลุ่มผู้นำในปี ค.ศ. 1947 ได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ห้องปฏิบัติการสังคมสัมพันธ์ (Laboratory of Social Relations) ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เก็บข้อมูลโดยการสังเกตโดยตรงจากพฤติกรรมทางสังคมของกลุ่มผู้นำ ผลการศึกษาพบว่าได้ผู้นำ 2 แบบ คือ

- 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task Leader) จะสนใจในการให้กลุ่มปฏิบัติงาน
- 2) ผู้นำแบบมุ่งสังคม (Social Leader) จะพยายามรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่ม พยายามให้สมาชิกของกลุ่มเห็นว่าแต่ละคนก็มีความสำคัญ ผู้นำทั้ง 2 แบบนี้มีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แต่มีคนไม่มากนักที่จะมีภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบได้

ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ Blake & Mouton (1964) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีนั้น มีปัจจัยอยู่ 2 อย่าง คือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9,9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำ 5 รูปแบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

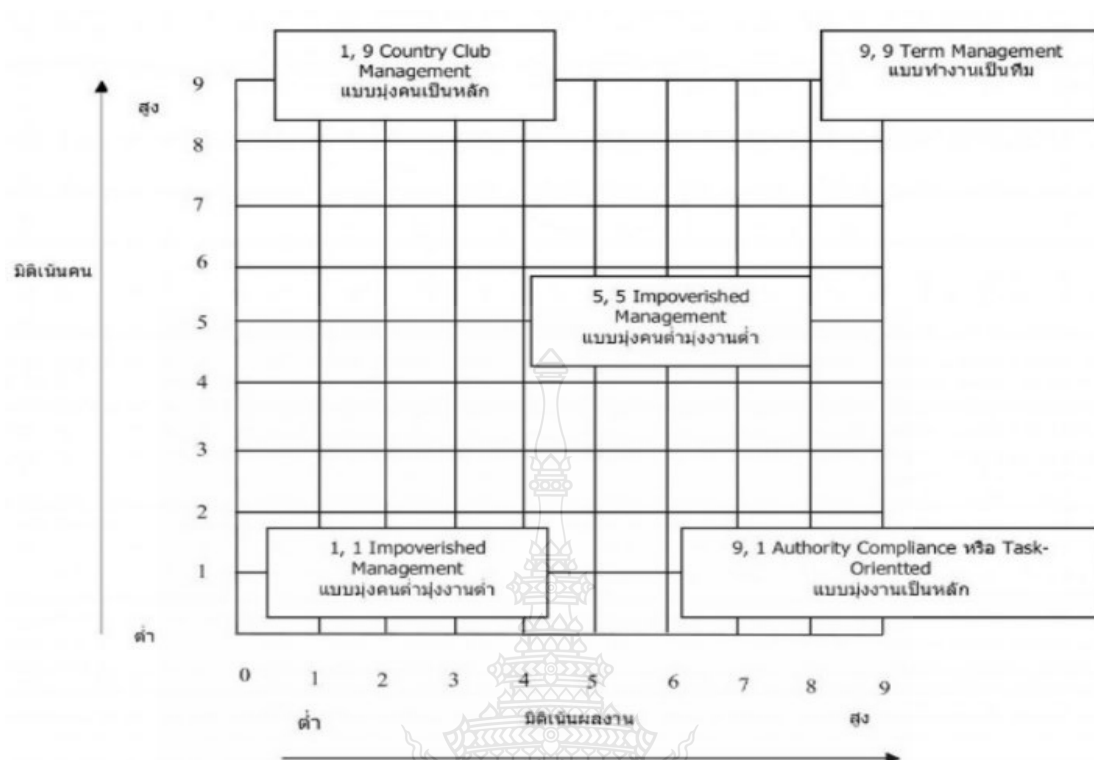
1) แบบมุ่งงาน (Task-oriented/Authority compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอา
แต่งงานเป็นหลัก (Production Oriented) มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผน กำหนด
แนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน

2) แบบมุ่งคนสูง (Country club management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้
มนุษยสัมพันธ์ เน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุขนำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน ลักษณะ
คล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ และความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน

3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจ
งานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพ
ขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดสถานะผู้นำ
และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (middle of the road management) แบบ 5,5 ผู้บริหาร
หวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของการปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงาน
ได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวัง
ของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงมากเกินไป มีการ
ประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (Team management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจ
ทั้งเรื่องงาน และขวัญกำลังใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กร และความต้องการของ
คนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการยอมรับนับถือความสามารถของ
แต่ละบุคคล และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามแนวคิดของ Blake and Mouton
ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตาข่ายการบริหารตามแนวคิดของ Blake and Mouton

ทฤษฎีภาวะผู้นำสามมิติของ Reddin (1970)

จากการวิจัยภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำแบ่งออกเป็นสองมิติ ได้แก่ มิติมุ่งงานกับมิติมุ่งคน ต่อมา William Reddin ได้เพิ่มมิติมุ่งประสิทธิภาพ (Effectiveness) เข้าไปอีกมิติหนึ่ง ทฤษฎีของ Reddin จึงได้ใช้ชื่อว่า ทฤษฎีสามมิติ (Three dimension Theory หรือ 3-D Model หรือ 3-D Management)

ทฤษฎีสามมิติของ Reddin ได้อธิบายพฤติกรรมผู้นำในแต่ละมิติ ดังนี้

1) มิติมุ่งงาน (Task Orientation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งให้ผู้ตามมีความเข้าใจในการดำเนินงานตามแนวนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผลและสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) มิติมุ่งคน (Relationship Orientation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ตามเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบทีอาร์ซี (TRC Leadership Theory)

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ และมหาวิทยาลัยมิชิแกน แม้จะใช้คำศัพท์เรียกชื่อประเภทพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกัน แต่โดยสาระแล้วมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ในแต่ละการศึกษาต่างเน้นการแบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ด้าน ดังนั้น บางครั้งจึงเรียกว่า ทฤษฎีสองมิติ หรือสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) คือ ด้านเกี่ยวกับงาน และด้านที่เกี่ยวกับคน ในช่วงทศวรรษ 1980-ปัจจุบัน มีทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเกิดขึ้น เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา (Charismatic Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เน้นพฤติกรรมในแง่ของการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented Leadership) ที่สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมในปัจจุบันยิ่งขึ้น Yukl (1997) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำทีอาร์ซี (TRC Leadership Theory) (อ้างถึงใน ฌริตา เวชญาลักษณ์, 2560) ที่เป็นพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละด้าน ซึ่งเขาเชื่อว่ามีผลสำคัญต่อการมีประสิทธิผลของผู้นำในยุคที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

1) พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Task-oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้งานบรรลุผลสำเร็จ โดยมีการใช้ทรัพยากร และบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาความมั่นคงและความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการ มีการปรับปรุงคุณภาพและการเพิ่มผลผลิต โดยมีพฤติกรรมหลักของผู้นำที่ใช้ ได้แก่ การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผนการจัดองค์การเพื่อปฏิบัติงาน และการติดตามการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมที่เรียกว่า มุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure)

2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relations-oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น โดยเน้นความร่วมมือ และกระบวนการทำงานเป็นทีม การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น การสร้างความรู้สึกร่วมในเอกลักษณ์ขององค์การ กิจกรรมที่เป็นพฤติกรรมหลักของผู้นำในด้านนี้ ได้แก่ การให้การสนับสนุน การปรับปรุงพัฒนา การให้การยอมรับ การให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือคลายความขัดแย้ง กิจกรรมในกลุ่มนี้มีความคล้ายคลึงกับด้านพฤติกรรมที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

3) พฤติกรรมที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decisions) การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการ ผลิต หรือการบริการ การสร้างความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมหลักด้านนี้ ได้แก่ การตรวจสอบอย่างละเอียดและแปลความหมายเหตุการณ์ภายนอก (Scanning and Interpreting External Events) การปลุกเร้าและดึงดูดใจต่อวิสัยทัศน์ การนำเสนอ

กลยุทธ์ที่แปลกใหม่ การกระตุ้น ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดความอยากทดลองการสร้างพันธมิตรเพื่อให้การสนับสนุนและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลง (อ้างถึงใน ฌีรดา เวชญาลักษณ์, 2560)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เกิดขึ้นจากการศึกษา พัฒนามาจากแนวความคิดเดิมและค้นพบว่า ในความเป็นจริงแล้วแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์หนึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์อื่นก็ได้ ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์จึงเกิดขึ้นโดยต้องมีความเหมาะสม มีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่มีความหลากหลายของสถานการณ์ ดังนั้น จึงไม่มีตัวแบบของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ตายตัว ผู้นำเชิงสถานการณ์จึงต้องใช้การผสมของแบบภาวะผู้นำต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของทีมงานสู่ผลสำเร็จขององค์การร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน และจะต้องใช้สถานการณ์ในการเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มีแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (Hersey & Blanchard's Situational Theory) และทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ Evan and House (อ้างถึงใน ราตรี ทองศรี, 2563)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (1967)

แนวคิดนี้เริ่มมาจากการที่พยายามรวมรูปแบบภาวะผู้นำและสถานการณ์ขององค์การเข้าด้วยกัน โดยเกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัย หรือที่เรียกว่า ทฤษฎี The Least Preferred Co-Worker หรือ LPC Contingency Model ซึ่งนับได้ว่าเป็นทฤษฎีหลักในกลุ่มทฤษฎีตามสถานการณ์ ทฤษฎี LPC Contingency Model จะอธิบายเกี่ยวกับสถานการณ์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของภาวะผู้นำกับคุณลักษณะ (Trait) ของผู้นำอย่างไร รูปแบบของภาวะผู้นำ (Leadership Style) ประกอบด้วย 2 รูปแบบ ดังนี้

1) ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relations-oriented Leader) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงาน สร้างความไว้วางใจ มีความเคารพนับถือ และรับฟังความต้องการของพนักงานมีลักษณะเหมือนกับผู้นำแบบที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration)

2) ผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented Leader) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงาน จะกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน คล้ายกับผู้นำแบบมุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างริเริ่ม (Initiating Structure) และสถานการณ์ (Situation) ซึ่งเป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อองค์การที่ต้องควบคุมหรือแก้ไขสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมต้องใช้แบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ Fiedler ได้เสนอโมเดลเชิงสถานการณ์โดยพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มีวัตถุประสงค์ในการประเมินภาวะผู้นำว่าให้ความสำคัญกับการมุ่งงานหรือมุ่งความสัมพันธ์ แบบทดสอบนี้

มีชื่อว่า Least Preferred Coworker Test หรือเรียกกันว่าแบบทดสอบ LPC คะแนนจากแบบทดสอบ PLC จะแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้ตอบที่ได้คะแนน PLC ต่ำ แสดงว่าผู้ตอบเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจแบบมุ่งมั่น (Task Motivated) แต่ถ้าได้คะแนน LPC สูง แสดงว่าผู้ตอบเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Motivated) ตัวอย่างแบบทดสอบนี้จะให้ผู้ผู้นำพิจารณาถึงบุคคลที่เคยทำงานด้วยทั้งในอดีตและปัจจุบัน และให้เลือกบุคคลหนึ่งซึ่งตนเองคิดว่าสามารถทำงานด้วยได้ดีน้อยที่สุด (work least well) และให้ประเมินบุคคลผู้นั้นลงในสเกลที่เป็นคู่ (เช่น เป็นมิตร-ไม่เป็นมิตร ร่วมมือ-ไม่ร่วมมือ มีประสิทธิภาพ-ไม่มีประสิทธิภาพ) โดยการทำเครื่องหมายลงในช่องที่บรรยายลักษณะบุคคลผู้นี้หลังจากรวมคะแนนที่ประเมินทั้งหมด ผู้นำที่ได้คะแนนน้อยจะเป็นพวก LPC ต่ำ (low LPC) หรือผู้นำที่มุ่งมั่น ผู้นำที่ได้คะแนนรวมมากจะเป็นพวก LPC สูง (high LPC) หรือผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน LPC ของผู้นำและความมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับ ตัวแปรสถานการณ์ที่พึงประสงค์ (Situational Favorability) หรือสถานการณ์ที่ควบคุม (Situational Control) ซึ่งในโมเดลนี้สถานการณ์จะประกอบด้วย

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Relation)
- 2) อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power)
- 3) โครงสร้างของงาน (Task Structure)

สามตัวแปรนี้จะถือเป็นตัวตัดสินว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรจะเป็นภาวะผู้นำแบบใด ตัวอย่างเช่น ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกดี (Good) โครงสร้างของงานชัดเจน (Structured) และอำนาจตามตำแหน่งมีมากหรือแข็งแกร่ง (Strong) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรเป็นแบบ LPC ต่ำ แต่ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกไม่ดี (Poor) โครงสร้างของงานชัดเจน (Structured) และอำนาจตามตำแหน่งมีมากหรือแข็งแกร่ง (Strong) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรเป็นแบบ LPC สูง

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard (2001) (อ้างถึงใน รุสสันดาโอะ, 2566) ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มุ่งเน้นพฤติกรรม 2 แบบ ได้แก่

- 1) พฤติกรรมมุ่งมั่น (task behavior) ผู้นำจะใช้การสื่อสารทางเดียว โดยผู้นำกำหนดรายละเอียด ขอบเขตของงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และอธิบายถึงสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน และเสร็จเมื่อไหร่

- 2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (relationship behavior) ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะใช้การสื่อสารสองทาง ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็น ผู้นำสามารถให้การสนับสนุนให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกอย่างแท้จริง

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard ได้สร้างแรงจูงใจ และแสดงถึงความสามารถของผู้นำแบบต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในสถานการณ์ที่กำหนดว่าจะตัดสินใจ

ใช้แบบแผนภาวะการเป็นผู้นำชนิดใด โดยรูปแบบของผู้นำมี 4 รูปแบบ ดังนี้

1) แบบการกำกับ (directing) หรือการบอกกล่าว (telling) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มุ่งงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการบอกสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะต้องทำ ซึ่งมีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) แบบการสอนงาน (coaching) เรียกว่า การนำเสนอความคิด (selling) ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะใช้การชี้แนะ ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น อย่างไรก็ตามการตัดสินใจยังคงขึ้นอยู่กับผู้นำ

3) แบบให้กำลังใจและสนับสนุน (supporting) เป็นรูปแบบเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ ประกอบด้วย การฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การสนับสนุน ส่งเสริมความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถ มีความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในการทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น

4) แบบการมอบหมายงาน (delegating) เป็นผู้นำที่คอยให้การชี้แนะ สนับสนุนน้อยที่สุด โดยผู้นำจะช่วยอธิบายปัญหา ลักษณะของปัญหา และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานอย่างอิสระ หรือเรียกว่าการแสดงของตัวเอง

ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) (อ้างถึงใน บัณฑิตา สิทธิพิงสากุล, 2564)

ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย อธิบายถึงวิธีการที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายปรากฏขึ้นครั้งแรกในช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 ในงานเขียนของ Evans ค.ศ. 1970, House ค.ศ. 1971, House and Dessler ค.ศ. 1974 และ House and Mitchell ใน ค.ศ. 1974 เป้าหมายของทฤษฎีนี้ คือ “การยกระดับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งที่การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา” ทฤษฎีเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายพัฒนามาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ที่เสนอว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการจูงใจต่อเมื่อถ้าเขารู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้ และเชื่อว่าความพยายามของเขาจะทำให้เกิดผลลัพธ์หรือผลตอบแทน และเชื่อว่าผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานให้สำเร็จนั้นคุ้มค่าสำหรับผู้นำนั้นจะได้รับการท้าทายว่า จะเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบใดถึงจะเหมาะสมกับความต้องการที่จะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากที่สุด โดยการเลือกพฤติกรรมที่ช่วยเติมเต็มหรือช่วยส่งเสริมสิ่งที่ขาดหายไป ในสิ่งแวดล้อมของงาน ผู้นำจะพยายามที่จะยกระดับการบรรลุเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ข้อมูล หรือรางวัล ในสภาพแวดล้อมของการทำงานผู้นำจะช่วยจัดหาปัจจัยพื้นฐานที่คิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของเขามีความจำเป็นต้องใช้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเสนอว่า

พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) แต่ละประเภทส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำจะเป็นแรงกระตุ้น แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานด้วย ทฤษฎีนี้ได้นำเสนอและพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) มีความคล้ายคลึงกับ “พฤติกรรมที่มุ่งการริเริ่มโครงสร้างหรือมุงงาน” ที่นำเสนอในการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ และคล้ายคลึงกับ “แบบสั่งการ” (Telling style) ที่นำเสนอในภาวะผู้นำตามสถานการณ์เป็นภาวะผู้นำที่มีการใช้แนวทางการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงจะบอกสิ่งที่คาดหวังจากผู้ใต้บังคับบัญชา บอกวิธีการทำงานให้สำเร็จและบอกกำหนดเวลาที่จะต้องทำงานให้สำเร็จ ผู้นำแบบชี้แนะจะกำหนดมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) มีความคล้ายคลึงกับ “พฤติกรรมที่มุ่งการคำนึงถึงความสัมพันธ์หรือมุงคน” ที่นำเสนอในการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีการแสดงออกถึงความเป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการแสดงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีและความต้องการพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้นำจะปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำจะมีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีการให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดรับแนวคิดความคิดเห็น และนำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มาประกอบการพิจารณาว่ากลุ่มหรือองค์การจะดำเนินการอย่างไร

4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำจะมีการท้าทายผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในระดับสูงสุดเท่าที่จะทำได้ โดยผู้นำจะตั้งมาตรฐานการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับที่ดีเลิศ และทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการที่ผู้นำมีความคาดหวังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชามาก ผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้จะแสดงความเชื่อมั่นสูงในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาว่าพวกเขาจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ท้าทายได้

ใน ค.ศ. 1996 House ทำการตีพิมพ์ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายซึ่งมีการขยายขอบข่ายพฤติกรรมของผู้นำเพิ่มขึ้นเป็น 8 แบบ นอกจากพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ที่กล่าวไปก่อนหน้านี้แล้ว ได้แก่

- 1) แบบชี้แนะ
- 2) แบบให้การสนับสนุน
- 3) แบบให้มีส่วนร่วม

4) แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ในทฤษฎีปรับปรุงใหม่นี้ได้เพิ่มพฤติกรรมผู้นำอีก 4 แบบ ได้แก่

5) พฤติกรรมเอื้ออำนวยความสะดวก

6) กระบวนการตัดสินใจที่มุ่งกลุ่ม

7) การเป็นตัวแทนและเครือข่ายกลุ่มทำงาน

8) พฤติกรรมผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของคุณค่า

หลักการสำคัญของพฤติกรรมของผู้นำใหม่นี้ยังคงเหมือนเดิม กล่าวคือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องช่วยผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้สิ่งที่ขาดหายไปในสภาพแวดล้อมการทำงาน และช่วยในการทดแทนส่วนที่บกพร่องในความสามารถของพวกเขา

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership Theories)

ผู้นำเชิงปฏิรูปเกิดจากความสามารถของบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงเป้าหมายสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน ไม่ยึดติดอยู่กับสถานการณ์ในปัจจุบัน และพยายามที่จะหาวิธีทางใหม่ในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้ได้ (อ้างถึงใน ราตรี ทองศรี, 2563)

ภาวะความเป็นผู้นำนั้นมีอยู่ในแต่ละบุคคลซึ่งทุกคนจะแสดงความเป็นผู้นำออกมาเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นในองค์การ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและกำลังเป็นที่สนใจในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างมาก เพราะบทบาทการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำเชิงปฏิรูปจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงองค์การในหลากหลายๆ ด้าน เช่น วัสดุภัณฑ์ กลยุทธ์ หรือแม้แต่วัฒนธรรมภายในและภายนอกขององค์การก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยทฤษฎีเชิงปฏิรูปเข้ามาเป็นแนวทางในการบริหารงาน เพื่อให้องค์การนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปสามารถรวบรวมแนวคิดทฤษฎีได้ ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของ Bass (1985) (อ้างถึงใน บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล, 2564)

Bass ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปใน ค.ศ. 1985 Bass พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนนั้นขัดแย้งกับแนวคิดของ Burns (1987) พฤติกรรมความเป็นผู้นำในการจะเป็นผู้นำกลุ่มที่สามารถปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลตามความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะแสดงออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป หรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ ภาระงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์การ

3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ผู้นำ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปตามแนวคิดของ Bass คือ การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังได้ ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration)

3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของ Burns (1987) (อ้างถึงใน บัณฑิตา สติพิงศากุล, 2564)

Burns (1987) อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่คนมีอิทธิพลต่อผู้ตามแต่ในทางกลับกันผู้ตามก็มีอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมองได้ 2 ระดับ ทั้งในระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของ Burns ผู้นำเชิงปฏิรูปจะพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยยกระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของ Burns ผู้นำเชิงปฏิรูปจะพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น เสรีภาพ สันติภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุกๆ วัน” (Everyday Selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better Selves)

Burns (1987) มีแนวความคิดว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอาจจะมีแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์การทุกๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามก็ได้ และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้ และเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะ เพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้ติดต่อกับผู้ตามแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลตอบแทนเพื่อตอบสนองต่อ

ความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นของ Maslow (1987)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและจิตใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้ง 2 ฝ่าย คือ เปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1987) ทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ และยึดค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความเสมอภาค สันติภาพ ความยุติธรรม และมนุษยชน

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ฝ่าย อำนาจของผู้ตามจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1987) หรือระดับพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg (1976) แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของ Tichy and Devanna (1990)

ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ดังนี้

1) มีลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Identification as a Change Agent) กล่าวคือ เป็นผู้นำที่มุ่งสร้างสรรค์ ปรับปรุง พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ และมุ่งมั่นนำการพัฒนาไปสู่องค์กร

2) กล้าพูดกล้าทำ (Courage and Outspokenness) ผู้นำลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง กล้ายอมรับ กล้าเผชิญกับความเป็นจริง แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ปัญหาอย่างมากและสามารถที่จะเปิดเผยในสิ่งที่ป็นจริงได้กับผู้อื่นแม้ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลเหล่านั้นไม่ต้องการรับฟัง

3) มีความเชื่อมั่นในบุคคล (confident in People) บุคคลประเภทนี้แม้จะมีอำนาจแต่ก็มีคุณลักษณะที่ยังสนใจกับความต้องการของบุคคลอื่น แทนที่จะใช้วิธีเผด็จการอย่างเดียว

4) ความเชื่อมั่นคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (Value-driven) บุคคลประเภทนี้จะปลูกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในคุณค่าที่ดีเพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

5) เป็นผู้ที่ใส่ใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) ผู้นำแบบนี้จะมองความล้มเหลวถือเป็นบทเรียน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พยายามปรับปรุงตนเอง

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรถือเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2559) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยต้องคำนึงถึง 2 ประเด็นหลักคือ การนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ การเป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่างๆ ในเวลาเดียวกัน นำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม

กนกกร สมปราชญ์ (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานใหม่ๆ หรือทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กุลชลี จงเจริญ (2562) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างสร้างสรรค์

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง เปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยมุ่งใจให้ผู้บริหารการศึกษาคูครู และบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการ หรือวิธีการต่างๆ มาใช้หรือต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะการดำเนินงาน ของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัยนำไปสู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

ยงยุทธ ยะบุญธง (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ของผู้นำในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กร ทั้งในด้านนวัตกรรมจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยผู้นำจะใช้เทคนิคหรือ วิธีการจูงใจต่างๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามการนำทักษะกระบวนการ หรือวิธีการต่างๆ ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ในองค์กร พฤติกรรมเหล่านี้ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนานวัตกรรมการทำงาน เป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การแสดงบทบาท และหน้าที่ในเชิงนวัตกรรม และการมีบุคลิกภาพที่ดีในเชิงนวัตกรรม ทั้งหมดนี้ล้วนมีส่วนช่วยขับเคลื่อน ให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่ม และสามารถสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือก่อให้เกิดนวัตกรรมใน องค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

Porter & Malloch (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำ ที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็น ผู้นำนวัตกรรม และการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างการ ตัดสินใจ เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน อุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนการคิด และการทดสอบในเชิง นวัตกรรม

Sen & Eren (2012) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้บริหารแสดงออก ถึงการมีอิทธิพลในการจูงใจ ชี้แนะ ควบคุม ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากร โดยการใช้นวัตกรรมหรือนำ นวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ

Ashiqur (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร เพื่อสร้างกระบวนการส่งเสริมนวัตกรรม และสร้างแรงผลักดันให้กับบุคลากรเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

Ubaidillah (2018) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้ กับสมาชิกภายในองค์กรโดยใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นที่จะ สร้างสรรค์และใช้สิ่งใหม่ๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร อีกทั้งมีการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรในด้าน นวัตกรรม และให้อำนาจแก่สมาชิกในการตัดสินใจที่เหมาะสม

จากความหมายของนักวิชาการที่ให้ไว้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ ผู้บริหารแสดงความสามารถในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา ค้นพบแนวทางในการดำเนินการ

ใหม่ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่า และก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2557) กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด การเจริญเติบโต และสามารถสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สภาวะการณ์ดังกล่าวไม่ได้จำเพาะแต่อยู่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นั้นก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมีอาชีพในการทำให้กิจการดำเนินไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้น หรือการมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิต หรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้น จากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ กล่าวคือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในกระบวนการขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้

ยินดี ฮานาฟี (2562) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าเป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าทำ นำการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมา โดยใช้วิธีการ กระบวนการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความคิด ความรู้ที่สร้างสรรค์ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดียิ่งขึ้น

รังสรรค์ ปุทอง (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากถือเป็นเครื่องมือของผู้นำองค์กรที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

อภิรักษ์ บุบผาชื่น (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร ผู้นำจะพยายามค้นหาสิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์กร พยายามค้นหาสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เช่น เทคโนโลยีใหม่ กลยุทธ์ใหม่ เป็นต้น ในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันกับภายนอกและคุณภาพของผลงานที่ดีกว่าเดิม โดยมีการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานได้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานท่ามกลางวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์กร เพื่อการสร้างสรรคงานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์กรที่เป็นเลิศ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากร ในการกำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อการได้เปรียบทั้งในเชิงการแข่งขันและในเชิงคุณภาพ การบริหาร การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริหารทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือการมีเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงานส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และก่อให้เกิดความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถนำพาทีมงาน คณะทำงาน และองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการศึกษากล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2557) กล่าวว่า ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ มีดังต่อไปนี้ มีความถนัดในการเป็นผู้นำ มีลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ มีความรู้ ความเข้าใจ มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม มีจรรยาบรรณ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง บริหารงานโดยเน้นสภาพปัญหา และความต้องการเป็นที่ตั้ง บริหารงานแบบเชิงรุกและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้ง

Horth (2014) กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมที่น่าสนใจ ดังนี้

1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมขององค์การเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2) การจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์กร เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์กร การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ๆ และการแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่นๆ เช่น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น หรือความกลัวที่จะล้มเหลวต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นต้น

3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องคอยสนับสนุน และแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงาน การสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคลโดยผู้นำจะต้องสนับสนุน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อาทิ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสมโดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เนื่องจากการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลา และความอิสระจากภาระงานประจำในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

6) การมีเสรีภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิด และการตัดสินใจในงาน วิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจจะกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่น กรอบเวลาในการทำงานหรือค่าใช้จ่ายในการทำงานแต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม คือ วิธีการเชิงนวัตกรรม

7) ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ทำหาย หรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรมก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและโครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้นๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่ประกอบการพิจารณาด้วย

8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในกลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรม มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีทักษะในการบริหารจัดการกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมภายในองค์กร

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังเคราะห์แล้วกำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์เป้าหมายภายใต้กรอบของสังคมไทย
- 2) สร้างแรงจูงใจในกลุ่ม
- 3) ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ
- 4) เข้าใจวัฒนธรรม
- 5) การวางกลยุทธ์
- 6) สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร
- 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
- 8) สร้างขวัญกำลังใจ
- 9) ไม่ยอมแพ้
- 10) ยึดหลักความสำเร็จของงานคือความสำเร็จของเรา

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- 2) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อสังคม เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ

6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษา ภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าว มีการจูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ โดยใช้กระบวนการทำงาน การสร้างทีมงานแนวใหม่ และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้

4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก สะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุน ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวก ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมปฏิบัติตามซึ่งจะส่งผลให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เดชา ลุนาวงค์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โน้มน้าวใจ จูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษานับว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกย่อย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมา ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกที่สะท้อนออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น เกิดความประทับใจ ยอมรับนับถือ ไว้วางใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาที่แปลกใหม่จะนำไปสู่กระบวนการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำทลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร

3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม โดยมีการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง อาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน และยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ ประสิทธิภาพในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครู และบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

Weberg (2013) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ทักษะข้ามแดน (Boundary spanning) เป็นทักษะการดำเนินการในรูปแบบที่ข้ามสายงาน มีความสามารถในการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่าย หรือเชื่อมออกไปนอกพรมแดนเครือข่ายของตน โดยทักษะข้ามแดนจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และส่งเสริมเครือข่ายทางสังคม

2) การบริหารความเสี่ยง (Risk taking) เป็นความสามารถในการดำเนินการภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน สถานการณ์ที่กีดกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและบริบทขององค์กร

3) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Visionary) เป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีประสบการณ์ สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ และพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

4) การหาโอกาสในการใช้ประโยชน์ (Leveraging opportunity) เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนมาจากบุคคลที่มีความพยายามในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในทุกๆ โอกาส เช่น การใช้โอกาสในการลงทุนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น การเชื่อมโยงการทำงานเป็นทีมในโครงการที่ใกล้เคียงกันเพื่อเสริมสร้างพลังของการทำงานเป็นทีมให้มีความแข็งแกร่งขึ้น เป็นต้น

5) การปรับตัว (Adaptation) เป็นการปรับตัวเพื่อการยอมรับในการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร การปรับบทบาทของผู้นำสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวบนพื้นฐานและความจำเป็นที่เกิดขึ้น

6) การประสานงานด้านข้อมูล (Coordination of information flow) ความสามารถในการประสานเครือข่ายเพื่อรายงานความเคลื่อนไหวของข้อมูลภายในองค์กร

7) การอำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นบทบาทของผู้นำในการเป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

Wooi (2013) ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต คาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน

2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม (Networking) หมายถึง ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยระดมความคิดของพนักงาน การสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือ ร่วมคิดในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ

3) แบบจำลองการบริหารความเสี่ยง (Risk-taking Models) หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งอาจประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวเท่ากัน และยอมรับความเสี่ยงได้

4) มีจินตนาการ (Innovative mind) หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำสู่คนอื่นเพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดี เนื่องจากการคิดวิเคราะห์เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานเป็นประโยชน์

ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่านวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความรัก และศรัทธาในผลงานอันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5) มีกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กำหนดเป้าหมาย และเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ ผู้นำสามารถใช้ความคิดหาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Doss (2015) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1) พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) ผู้นำจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้นำ เช่น การกระทำ การสั่งการ การตั้งเป้าหมายขององค์กร การประเมิน เพื่อการบริหารจัดการองค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงต้องแสดงบทบาทของตนเองในการสร้างแรงจูงใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน

2) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีการเตรียมความพร้อมรับมือ มีการคาดการณ์ที่แม่นยำ และมีการวางเป้าหมายที่ชัดเจน

3) มุ่งเปลี่ยนแปลง (Love of Change) ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นโอกาส เห็นผลประโยชน์ต่อส่วนรวม และร่วมกันพัฒนาเพื่อความสำเร็จขององค์กร

4) กล้าเสี่ยง (Risk Taking) ในสถานการณ์ที่คับขัน ผู้นำจะต้องกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ ทำเพื่อสิ่งที่ดีกว่า ผู้นำจึงเป็นทั้งเหตุปัจจัยให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม หรือเป็นฐานเพื่อให้ผู้ร่วมงานลงมือกระทำในสถานะที่คับขัน

5) ความรู้ (Knowledge) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกิดการสร้างแนวคิดใหม่ๆ เห็นคุณค่าของตนเองในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

Owen (2015) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) การมีแนวคิดเพื่อการพัฒนา สามารถสร้างความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน

2) กล้าเสี่ยง (Risk-Taking) การเรียนรู้จากการทดลอง การลองผิดลองถูกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

3) มีรูปแบบในการเรียนรู้ (Modeling Learning) มีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจากการศึกษาค้นคว้า

4) สร้างความร่วมมือ (Establishing Collaborative) เป็นการสร้างทีมในการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เนื้อหาที่กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้มีความ สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ไพฑูรย์ สันลาร์ตัน (2553)	กรัญญา สายศิริสุข (2561)	ลลิตินันท์ นันทะศรี (2563)	เดชา ลุนาวงค์ (2564)	บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564)	Weberg (2013)	Wooi (2013)	Doss (2015)	Owen (2015)	ความถี่
1.	การวิเคราะห์เป้าหมาย	✓									1
2.	การสร้างแรงจูงใจ	✓									1
3.	การยอมรับการเปลี่ยนแปลง	✓									1
4.	เข้าใจวัฒนธรรม	✓									1
5.	การวางกลยุทธ์	✓						✓			2
6.	พฤติกรรมผู้นำ	✓							✓		2
7.	การใช้อำนาจในการตัดสินใจ	✓									1
8.	บรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม	✓	✓			✓					3
9.	การทำงานอย่างเต็มที่	✓									1
10.	การยึดหลักความสำเร็จ	✓									1
11.	การมีวิสัยทัศน์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
12.	การมีความคิดสร้างสรรค์		✓	✓	✓	✓					4
13.	การทำงานเป็นทีมและการมี ส่วนร่วม		✓	✓	✓	✓		✓			5
14.	การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	✓									1
15.	การบริหารความเสี่ยง	✓					✓	✓	✓	✓	5
16.	การแสดงบทบาทหน้าที่เชิง นวัตกรรม			✓							1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)	ภิรญา สายศิริสุข (2561)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	เดชา ลุนาวงค์ (2564)	บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564)	Weberg (2013)	Wooi (2013)	Doss (2015)	Owen (2015)	ความถี่
17.	การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม		✓	✓							2
18.	ทักษะข้ามแดน						✓				1
19.	การหาโอกาสในการใช้ประโยชน์						✓				1
20.	การปรับตัว						✓				1
21.	การประสานงานด้านข้อมูล						✓				1
22.	การอำนวยความสะดวก						✓				1
23.	มีจินตนาการ							✓			1
24.	มุ่งเปลี่ยนแปลง								✓		1
25.	ความรู้								✓		1
26.	มีรูปแบบในการเรียนรู้									✓	1
27.	สร้างความร่วมมือ									✓	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553); ภิรญา สายศิริสุข (2561); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); เดชา ลุนาวงค์ (2564); บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564); Weberg (2013); Wooi (2013); Doss (2015) และ Owen (2015) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎี จะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวม 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์

ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ด้านที่ 3 การบริหารความเสี่ยง

ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่พึงปรารถนา หรือภาพที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงให้เห็นถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการความสร้างสรรค์ แสดงถึงแรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

ภิรญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจในการมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบคอบ รอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคาดการณ์อนาคต หรือการวางแผนระยะยาวให้กับองค์กร มีความสามารถวิเคราะห์ความน่าจะเป็นในอนาคตเพื่อที่จะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา มีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมมองเห็นภาพอนาคตสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาอันนำไปสู่การขับเคลื่อนนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดภาพอนาคตสถานศึกษา พร้อมทั้งสื่อสารภาพอนาคตสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับรู้และปฏิบัติตาม โดยมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

Wooi (2013) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการมองภาพอนาคต คาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นเป็นตอน

Weberg (2013) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Visionary) หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์ ความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ และพร้อมรับกับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพอนาคตตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบคอบ รอบด้าน มีความรอบรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลง โดยมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สื่อสารแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม

ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ภิรญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

หรรษธร บุญเกื้อ (2563) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานโดยทุกคนในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วโดยใช้กระบวนการทำงาน การสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จรัญญา ทองวิเศษ (2565) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นที่ต่างกันเพื่อร่วมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานอย่างมีน้ำใจ ไมตรี และเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาองค์กรนวัตกรรมคุณภาพ

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทาง และจุดมุ่งหมาย

การทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาททางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

Wooi (2013) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม (Networking) หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือ ร่วมคิดในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 การบริหารความเสี่ยง

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่ปฏิบัติโดยผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนช่วยกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินงาน โดยมีการวางแผนกระบวนการจากสถานการณ์ความเสี่ยง สามารถตรวจสอบและประเมินผลให้การบริหารความเสี่ยงเป็นที่ยอมรับของโรงเรียน ให้เกิดความมั่นใจและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การระบุความเสี่ยง/เหตุการณ์ความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการ และการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและการรายงานและติดตามผล เป็นต้น

พอรุ่ง แสงนวล (2563) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การวางแผน กระบวนการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในองค์กร โดยกำหนดแนวทางกระบวนการดำเนินงาน

ควบคุมหรือป้องกันได้ ตรวจสอบและประเมินผลโดยมีแผนรองรับให้เกิดความเสี่ยงน้อยลง และพยายามหาหนทางการบริหารเพื่อให้สามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีแนวทางการบริหารจัดการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การระบุความเสี่ยง/เหตุการณ์ความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการและการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง การรายงานและติดตามผล เป็นต้น

พระราช บุญเกื้อ (2563) กล่าวว่า ความกล้าในการเปิดรับความเสี่ยง หมายถึง การกระทำที่ไม่เกรงกลัวต่อความล้มเหลว คิดค้นและกระทำในสิ่งใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน แม้อาจจะทำให้เกิดความล้มเหลวก็พร้อมที่จะลองทำเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์

จรัญญา ทองวิเศษ (2565) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซับซ้อน สามารถแก้ไขปัญหาลงอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ๆ ในการดำเนินงานมีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Pickford (2001) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง คือ คนหรือกลุ่มบุคคลที่มีความพยายามที่จะปรับแต่งระดับของความเสี่ยงที่กำลังเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ตึงเครียด เป็นการจัดการกระบวนการ สามารถระบุ ประเมิน วางแผน และบริหารความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบ

Graham-Leviss (2016) กล่าวถึง ด้านการจัดการความเสี่ยง คือ ผู้นำด้านนวัตกรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรมโดยจะให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร ผู้นำจะกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการรับมือกับผลกระทบ หรือผลลัพธ์ทางลบ หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทดลองวิธีการใหม่ๆ ในองค์กรนั้น

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนจากสถานการณ์ความเสี่ยง มีการกำหนดแนวทางมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยง

อย่างเป็นระบบ มีการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ สามารถปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยงและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผล กล่าวตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู และบุคลากร

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครู และบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นๆ อยู่เสมอ

คณิน คำแพง (2563) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการมีจินตนาการ เชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ๆ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้ความสามารถในการคิดให้หลากหลายแปลกใหม่จากเดิม มีความคิดที่หลากหลายมิติ หลายทิศทาง สามารถคิดได้กว้างไกล ไร้กรอบ ไร้ขอบเขต รับผิดชอบต่อเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบคือ ความคิดริเริ่ม การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความคิดยืดหยุ่น

Guilford (1967) ได้ให้ความหมายของความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดที่หลากหลายทิศทาง หลากแง่หลวมๆ คิดกว้างไกล นำไปสู่ความคิดใหม่ๆ ซึ่งจะเป็นการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยไม่กลัวการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดแบบมีอิสระในการคิดและตัดสินใจ คิดหาคำตอบได้โดยไม่จำกัดไร้ขอบเขต

De Bono (1970) (อ้างถึงใน นพรัตน์ มูลศรีแก้ว, 2563) ให้ความหมายว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการมองหาทางเลือกที่หลากหลายทิศทางโดยการคิดอย่างครอบคลุม ทั้งในแนวกว้าง แนวลึก ตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ที่แตกต่างโดยเฉพาะการคิดนอกกรอบ

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มีความคิดนอกกรอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิด กระตุ้นบุคลากร

ให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่อยู่ หมู่ 1 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลบางตีนเป็ด อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ 24000 เว็บไซต์ www.ccs1.go.th

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหารการจัดการศึกษาทุกส่วนและทุกระดับ ที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษายุคใหม่ และเพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น จึงให้มีการหลอมรวมเปลี่ยนถ่ายอำนาจการบริหารจัดการของหน่วยงานสำคัญที่กำกับดูแลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้กรมต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการยุบเลิก และเกิดสำนักงานใหม่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้กำหนดการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 กลุ่มงาน และ 1 หน่วยงาน ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบาย และแผน
- 3) กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์
- 4) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 5) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 8) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 9) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีพื้นที่เขตบริการ จำนวน 4 อำเภอ ดังนี้ 1) อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา 2) อำเภอบางน้ำเปรี้ยว 3) อำเภอบางปะกง และ 4) อำเภอบ้านโพธิ์ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ห้องเรียน นักเรียน จำแนกรายอำเภอ ปีการศึกษา 2567

ที่	อำเภอ	สถานศึกษา	ห้องเรียน	นักเรียน
1.	อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา	37	515	11,007
2.	อำเภอบางน้ำเปรี้ยว	49	473	8,534
3.	อำเภอบางปะกง	27	328	6,833
4.	อำเภอบ้านโพธิ์	24	206	2,602
	รวม	137	1,522	28,976

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567

ที่	ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	คิดเป็นร้อยละ
1.	ขนาดเล็ก (นักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา)	58	42.34
2.	ขนาดกลาง (ตั้งแต่ 120 – 719 คน)	76	55.47
3.	ขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)	1	0.73
4.	ขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	2	1.46
	รวม	137	100.00

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู
1.	อนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังษฤษฎี	99
2.	วัดเทพนิมิตร	5
3.	วัดประตุน้ำท่าไผ่	14
4.	วัดราษฎร์ศรัทธาทำ	10
5.	วัดนิโครธาราม	5
6.	วัดเที่ยงพิมลมุข	14
7.	บ้านบางแก้ว	7

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู
8.	วัดเกาะจันทาราม	3
9.	วัดสมานรัตนาราม	5
10.	วัดจุ๊กเเมอ	14
11.	วัดดอนทอง	123
12.	วัดทต	10
13.	วัดพรหมสุวรรณ	9
14.	บ้านวนท่าแครง	14
15.	วัดบางพระ	10
16.	วัดโพธาราม	10
17.	วัดบางปรัง	10
18.	วัดบ้านนา	6
19.	วัดเกาะ	10
20.	วัดแพรกนกเอี้ยง	4
21.	บ้านแขวงกลั่น	4
22.	วัดชนะสงคราม	10
23.	วัดนครเนื่องเขต	18
24.	วัดหนามแดง	8
25.	บ้านคลองเจ้า(เสนาะวัดราษฎร์วิทยา)	6
26.	วัดบางปลานัก	10
27.	วัดคูเกษมสโมสร	10
28.	บ้านวังตะเคียน	9
29.	วัดจรเข้เน้อย	9
30.	สุเหร่าลาดน้ำขาว	10
31.	สุเหร่าสมอเซ	23
32.	สุเหร่าหลวงแพ่ง	5
33.	สุเหร่าคลองใหญ่	14
34.	บ้านเกาะดอน	4

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู
35.	ตลาดเปร็ง	4
36.	วัดไชยธารา	14
37.	แพ่งพิทยาภูมิ	10
38.	ประชาฤกษ์สมบูรณ์	19
39.	บึงเทพยา	6
40.	สุหร่าใหม่ปากคลอง 17	7
41.	สุหร่าแคราย	14
42.	สิทธิสุนทรอุทิศ	3
43.	วัดบางสาย	10
44.	วัดนิลราชภรณ์ศรีธาบำรุง	5
45.	วัดญาณรังษาราม	7
46.	ปากคลองบางขนาก	14
47.	วัดเกตุสโมสร	18
48.	วัดประชาบำรุง	14
49.	สะแกโคตประชาสรรค์	13
50.	วัดบางไทร	6
51.	วัดตะพังคลี	3
52.	บึงสิงโต	12
53.	วัดคลอง 18	11
54.	วัดพุทธอุดมวิหาร	5
55.	สุหร่าคลอง 18	10
56.	สุหร่าคลอง 19	13
57.	ปากบึงสิงโต	10
58.	วัดโพธิ์แสงกาญจนราษฎร์	10
59.	ตลาดคลอง 16	19

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู
60.	เฉลิมช่วงวิทยาทาน	14
61.	วัดรามัญ	3
62.	สุหร่าปากคลอง 20	14
63.	สุหร่าดอนกลาง	10
64.	สุหร่าคู่	10
65.	สุหร่าลำชะล่า	14
66.	สุหร่าสมอเอก	3
67.	บ้านดอนเกาะกา	10
68.	บ้านบึงพระอาจารย์	3
69.	บ้านคลอง 21	4
70.	บ้านปลายคลอง 20	14
71.	วัดโพธิ์เฉลิมรักษ์	2
72.	วัดราษฎร์บำรุงศักดิ์	5
73.	สุหร่าดอนเกาะกา	10
74.	วัดบึงตาหอม	6
75.	สุหร่าคลอง 20	10
76.	สกุลดีประชาสรรค์	10
77.	วัดบึงน้ำรักษ์	9
78.	สุหร่าคลอง 15	10
79.	สุหร่าดาร์นาอิม	14
80.	สุหร่าคลองหกวา	10
81.	สุหร่าคลอง 14	10
82.	วัดไผ่ดำ	12
83.	วัดหลวงแพ่ง	8
84.	วัดสว่างอารมณ์	29
85.	วัดคลองเจ้า	11

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู
86.	วัดบึงทองหลาง	6
87.	วัดล่าง	28
88.	วัดบน	6
89.	พระพิมลเสนี (พร้อม หงสกุล)	6
90.	บ้านท่าข้ามตั้งตรงจิตร 10๗	12
91.	วัดบางแสม	24
92.	คลองพานทอง	4
93.	พรหมานุเคราะห์	14
94.	สามัคคีราษฎร์บำรุง	14
95.	แสมขาววิทยาคาร	14
96.	วัดสองคลอง	14
97.	บ้านสีลัง	10
98.	สภัด 80	5
99.	สภัด 40	8
100.	วัดบางวัว(สายเสริมวิทย์)	45
101.	วัดบางสมัคร	18
102.	วัดพิมพาวาส	16
103.	จันทร์เจริญ	5
104.	วัดบางเกลือ(ประชารัฐบำรุง)	14
105.	วัดลาดยาว	5
106.	วัดสุคันธีลาราม	14
107.	ประกอบราษฎร์บำรุง	16
108.	วัดท่าสะอ้าน	14
109.	วัดสุขาราม	14
110.	คลองขวาง	4
111.	วัดเขาดิน	14

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้สอน ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนครู
112.	วัดบางผึ้ง	3
113.	บ้านบางข้าว	4
114.	วัดอินทาราม	7
115.	วัดประศาสน์โสภณ	5
116.	วัดดอนสีนันท	4
117.	วัดดอนทราย	9
118.	วัดสามกอ (วิรุฬห์ราษฎร์อุปถัมภ์)	5
119.	วัดกระทุ่ม	5
120.	วัดพิพิธประสาทสุนทร	17
121.	วัดแสนภูดาษ	10
122.	วัดผาฉิตาราม	5
123.	วัดอรัญญิการาม	3
124.	วัดศรีมงคล	8
125.	วัดพนมพนาวาส	2
126.	วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม	9
127.	วัดลาดบัว	3
128.	วัดประชาบำรุงกิจ	14
129.	วัดหนองกระสังสามัคคี	3
130.	วัดสนามจันทร์	10
131.	วัดคลองตันหมื่น	4
132.	วัดเทพราช	14
133.	วัดกลางราษฎร์บำรุง	4
134.	วัดใหม่ประเวศ	5
135.	วัดคลองสวน (พิบูลธรรมจันทร์)	15
136.	สุเหร่าเกาะไร่	14
137.	สุเหร่าจรเข้ข่อย	10

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านโอกาส

1) ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3- 5 ปีทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลป้องกันเพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าถึงโอกาส ความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ

3) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับโอกาสพัฒนาตามศักยภาพ

4) ส่งเสริมเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพเพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้

5) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

นโยบายที่ 2 ด้านคุณภาพ

1) ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

2) พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และวิทยาการอย่างอื่น รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพมีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่การเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิต มาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

5) พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

นโยบายที่ 3 ด้านประสิทธิภาพ

1) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักธรรมาภิบาล

2) การนำเทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน บริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

5) เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

นโยบายที่ 4 ด้านความปลอดภัย

1) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้นให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัยต่างๆ ภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

2) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3) สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและใช้เทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

2.3.3 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นองค์กรที่มีความปลอดภัย มีความสุขและมีคุณภาพสูง สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทุกมิติ

2.3.4 พันธกิจ (Mission)

1) บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย จัดการเรียนการสอนโดยมีการปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหาที่เริ่ม พัฒนา

คิดค้น ปรับเปลี่ยนหรือสร้างการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมาย บริบท สถานศึกษา หรือ หน่วยงานการศึกษานโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

2) พัฒนาลำดับงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 และสถานศึกษาให้มีมาตรฐานมุ่งเน้นการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

3) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความรู้ มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รักความเป็นไทย และเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ บรรลุตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.5 เป้าประสงค์หลัก

1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีการพัฒนาที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมคุณนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและเสมอภาค

3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม และมีนวัตกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 บูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยง และกล้าตัดสินใจ การมี

ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (2.1) ควรศึกษาข้อมูลและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน
นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ยึดหลักความเป็นจริง (2.2) ควรมีการจัดทำ
แผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ (2.3) ควรปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีม
ของตนเอง และศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษา (2.4) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อ
ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร (2.5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ
นำมาใช้ในสถานศึกษา ควรเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร (2.6) ควรศึกษา
ข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมนำมาปรับใช้ใน
สถานศึกษาพร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ
นวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่
การคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ
นวัตกรรม 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการและความ
สำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผลและเนื้อหา ประกอบด้วย
4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ Module 3 ด้านการ
ทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และ Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
ซึ่งส่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ชานีรา สุมาลี (2564) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า 1) ครูมี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป็น Coach กระตุ้นมุมมองให้อิสระทางความคิด สร้างแรงบันดาลใจที่แปลกใหม่แตกต่างจากเดิมอย่างสร้างสรรค์ เกิดจินตนาการ วางแผนบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหาร จัดการแบบหลักการกระจายอำนาจ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และเห็นความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม

ธมนวรรณ จันทรสว (2564) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ดังนี้ (1.1) ด้านการวิจัยและพัฒนา (1.2) ด้านการเปิดใจ (1.3) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (1.4) ด้าน การกล้าเสี่ยงกล้าลอง (Taking Risk) และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม อายุ และขนาดของโรงเรียนใน

ภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า (2.1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2.2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาเทคโนโลยี สื่อวัสดุอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัยให้สามารถใช้งานได้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ มีระบบการนิเทศติดตาม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมพัฒนาเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เปลี่ยนแนวคิดตนเองให้มาเป็น coaching เป็นผู้นำทางวิชาการ (4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน (5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีมารยาทและมีความอ่อนน้อม

ณัฐธินิชา หามนตรี (2565) ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 2) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ จำนวน 28 รายการ โดยจำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านที่ 3 การคิดวิเคราะห์ ด้านที่ 4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านที่ 5 การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ด้านที่ 6 การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ด้านที่ 7 การเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านที่ 8 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์
เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า (2.1) ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์
เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
และ (2.2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรสนับสนุนให้
ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหาร เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร
รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม และนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อตอบสนองต่อนโยบายและเป็นไปตามเป้าหมาย
ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

มนฤดี ขอบสะอาด (2565) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่
เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ พบว่า (2.1) การศึกษา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอสอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2.2) ผลการเปรียบเทียบ
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จำแนกตาม
ตำแหน่งวิทยฐานะพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ธวัชชัย โพธิ์แสง (2566) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ
1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และ
2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า (2.1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม สำหรับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ คือ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (2) ด้านความรู้ดิจิทัล และ (3) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 มีทั้งหมด 5 แนวทางหลัก ได้แก่ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (4) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (5) ด้านบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 23 แนวทางย่อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.54$)

ลัดดาวัลย์ ชาติโย (2566) ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า (1) สภาพปัจจุบันสภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.87$) (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (3) โครงสร้างหลักสูตรหรือเนื้อหาสาระ (4) และวิธีการพัฒนาและกิจกรรม (5) การวัดและประเมินผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ailin and Lindgren (2008) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร

มีบทบาทในระดับกลยุทธ์ ระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม เทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Alsharija & Watters (2012) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษา ทำการศึกษาในโรงเรียนของชาวคูเวต โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนใหญ่นั้นมีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ให้กำลังใจทีมผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการสอน 2) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ตามความต้องการของทีมผู้สอน และ 3) กำหนดข้อปฏิบัติ ให้คำแนะนำและให้แนวทางกับทีมผู้สอน

Sen & Eren (2012) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประสบความสำเร็จได้นั้น ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความรู้ 2) ความสามารถ ทักษะและคุณค่า และ 3) แรงขับภายในตนเอง

Zenger & Folkman (2014) (อ้างถึงใน เนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่าปัจจัยที่ทำให้เป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึง นวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชาญฉลาด 2) มุ่งเน้นการบริการที่ตัวผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่ายนั่นคือ ผู้รับบริการ ไว้วางใจผู้ให้บริการและผู้ให้บริการไว้วางใจผู้รับบริการ 4) แสดงให้เห็นถึงการปราศจากความกลัว ต่อผู้บังคับบัญชาที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง 5) ศรัทธาในวัฒนธรรมและก่อให้เกิดการสร้าง และขยาย เครือข่าย 6) การโน้มน้าวใจ 7) การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา 8) เน้นความรวดเร็ว 9) ปราศจากอคติในการสื่อสาร และ 10) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

Alsolami, Cheng & Twalh (2016) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มที่ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมจะต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลาย ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบ ความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะ และความสามารถของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม

Goetchius (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาได้อย่างไร จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมใน สถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลุกฝังให้เกิด ความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและ ให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Pagaura (2020) ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฟิลิปปินส์: ผลกระทบต่อการจัดการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำที่มีนวัตกรรมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างทีม สร้างความสัมพันธ์ และผู้รับความเสี่ยง ผู้บริหารได้รับการประเมินความเห็นชอบจากครูโดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ด้านของคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม แสดงว่าผู้บริหารมีนวัตกรรมสูง ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการทางการศึกษาผ่านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ประจำปี

Ridwanulloh Huda & Umam (2022) ศึกษาการจัดการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกรณีศึกษาการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในมาลัง ประเทศอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียน โดยใช้กลยุทธ์นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน ประกอบด้วย การส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการตามหลักสูตร วิธีการเรียนรู้ สื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนได้รับการพิสูจน์แล้วว่าประสบความสำเร็จ จำนวนผู้สมัครเรียนเพิ่มมากขึ้น ความสำเร็จทางวิชาการ และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ 100%

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ผู้วิจัยมีการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 137 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,570 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน และทำการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กระจายไปตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม และนำจำนวนประชากรมาเฉลี่ยแบบใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ ดังรายละเอียดในตาราง ที่ 3.1

ตาราง ที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ที่	ขนาดของสถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	ขนาดเล็ก (นักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา)	58	299	59
2.	ขนาดกลาง (ตั้งแต่ 120 – 719 คน)	76	1,004	198
3.	ขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)	1	45	9
4.	ขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	2	222	44
	รวม	137	1,570	310

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553); ภิรญา สายศิริสุข (2561); จิตินันท์ นันทะศรี (2563); เดชา ลุนาวงค์ (2564); ปุณณพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564); Weberg (2013); Wooi (2013); Doss (2015) และ Owen (2015) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์

ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ด้านที่ 3 การบริหารความเสี่ยง

ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

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

และมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 0.00-0.99	หมายถึง	ไม่มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

1.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ชั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ชั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ชั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรง

เชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอน ดังนี้

1) ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แล้วตรวจแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยได้รับตอบกลับมาจำนวน 310 ชุด ได้รับแบบสอบถามครบจำนวน 100% จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 สถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ โดยใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำมาเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์

3) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยการหาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index (PNI): $PNI_{Modified}$ จากมากไปน้อยของการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ โดยใช้สถิติดังนี้

1) สถิติพื้นฐาน

(1.1) ค่าร้อยละ (Percentage)

(1.2) ค่าความถี่ (Frequency)

(1.3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

(1.4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

(2.1) ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

(2.2) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability)

3) สถิติที่ใช้ในการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(3.1) ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI)

โดยใช้สูตรของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) เพื่อนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่เป็นอยู่

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

2.1 ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญทางด้านนวัตกรรม และมีประสบการณ์ ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล (OBEC AWARDS) ระดับชาติ หรือระดับภาค ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน หรือ 3) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและมีประสบการณ์ ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยการหาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index (PNI) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

2.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยโดยพัฒนามาจากผลการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรกในแต่ละด้านเพื่อใช้กำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย สร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบ

มีโครงสร้าง (Structured Interview) มีลักษณะเป็นประเภทปลายเปิด (Open-ended Question) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่เป็นกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูล

2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ของแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูล และตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน
$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลสถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง
ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด
และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	73	23.55
	หญิง	237	76.45
2. อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	92	29.68
	31 – 39 ปี	130	41.94
	40 – 49 ปี	52	16.77
	50 ปีขึ้นไป	36	11.61
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	224	72.26
	ปริญญาโท	80	25.81
	ปริญญาเอก	6	1.94
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	84	27.10
	6 – 10 ปี	112	36.13
	11 – 15 ปี	66	21.29
	16 ปีขึ้นไป	48	15.48
5. ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	59	19.03
	ขนาดกลาง	198	63.87
	ขนาดใหญ่	9	2.90
	ขนาดใหญ่พิเศษ	44	14.19
รวม		310	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 76.45 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 31-39 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 72.26 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 36.13 และขนาดของสถานศึกษา เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 63.87 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งเป็นข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ด้าน โดยใช้ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยการหาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) เสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวม

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์	3.59	0.62	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด	0.31	2
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.71	0.66	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.29	3
3. การบริหารความเสี่ยง	3.67	0.62	มาก	4.67	0.54	มากที่สุด	0.27	4
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	3.50	0.64	ปานกลาง	4.78	0.50	มากที่สุด	0.36	1
รวมเฉลี่ย	3.62	0.63	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด	0.31	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.62) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.64)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.41) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.50) และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.54)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI_{modified} 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{Modified}}=0.36$) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{Modified}}=0.31$) และด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($PNI_{\text{Modified}}=0.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต	3.63	0.61	มาก	4.57	0.54	มากที่สุด	0.26	5
2. ผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	3.87	0.59	มาก	4.65	0.52	มากที่สุด	0.20	6
3. ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม	3.56	0.61	มาก	4.67	0.52	มากที่สุด	0.31	4

ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)

การมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.51	0.61	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด	0.34	3
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	3.45	0.59	ปานกลาง	4.80	0.43	มากที่สุด	0.39	1
6. ผู้บริหารมีการสื่อสารแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	3.49	0.62	ปานกลาง	4.77	0.45	มากที่สุด	0.37	2
รวมเฉลี่ย	3.59	0.62	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด	0.31	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, $S.D.=0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=0.59$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ($\bar{X}=3.63$, $S.D.=0.61$) และ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.45$, $S.D.=0.59$)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.80$, $S.D.=0.43$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารแนวทางการ

ดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.45) และผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.54)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ด้านการมีวิสัยทัศน์เมื่อพิจารณารายข้อ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ($PNI_{\text{Modified}}=0.39$) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ($PNI_{\text{Modified}}=0.37$) และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($PNI_{\text{Modified}}=0.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.70	0.63	มาก	4.76	0.44	มากที่สุด	0.29	4
2.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.66	มาก	4.77	0.44	มากที่สุด	0.26	5
3.	ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน	3.69	0.65	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.30	3

ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม
และการมีส่วนร่วม (ต่อ)

	การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร	3.62	0.68	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.34	1
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน	3.83	0.62	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด	0.25	6
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.69	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด	0.32	2
รวมเฉลี่ย		3.71	0.62	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.29	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.66) และ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.68)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.41)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.40) และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.44)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณารายข้อ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร ($PNI_{\text{Modified}}=0.34$) มีค่าความต้องการจำเป็น ลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{Modified}}=0.32$) และผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ($PNI_{\text{Modified}}=0.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการบริหาร
ความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารงานอย่างรอบด้าน	3.65	0.60	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด	0.28	3
2 ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	3.60	0.61	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด	0.32	1
3 ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	3.65	0.63	มาก	4.63	0.59	มากที่สุด	0.27	4

ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง (ต่อ)

การบริหารความเสี่ยง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. ผู้บริหารมีการไตร่ตรองและประเมินสถานการณ์สามารถปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยงได้	3.62	0.61	มาก	4.65	0.57	มากที่สุด	0.29	2
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลงาน	3.83	0.66	มาก	4.74	0.48	มากที่สุด	0.24	6
6. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.68	0.60	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด	0.25	5
รวมเฉลี่ย	3.67	0.62	มาก	4.67	0.54	มากที่สุด	0.27	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.67, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =3.83, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$ =3.68, S.D.=0.60) และผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =3.60, S.D.=0.61)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.67, S.D.=0.54)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.45) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลงาน ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.48) และ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.59)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ด้านการบริหารความเสี่ยง เมื่อพิจารณารายข้อ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด (PNI_{Modified}=0.32) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการไตร่ตรองและประเมินสถานการณ์สามารถปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยงได้ (PNI_{Modified}=0.29) และผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารงานอย่างรอบด้าน (PNI_{Modified}=0.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มที่หลากหลาย	3.46	0.65	ปานกลาง	4.76	0.53	มากที่สุด	0.38	3
2. ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	3.50	0.63	ปานกลาง	4.77	0.54	มากที่สุด	0.36	4
3. ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร	3.35	0.58	ปานกลาง	4.75	0.54	มากที่สุด	0.42	1
4. ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิด	3.69	0.60	มาก	4.83	0.45	มากที่สุด	0.31	6

ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีความคิด
สร้างสรรค์ (ต่อ)

การมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
5. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	3.44	0.65	ปานกลาง	4.81	0.48	มากที่สุด	0.40	2
6. ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน	3.57	0.65	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด	0.34	5
รวมเฉลี่ย	3.50	0.64	ปานกลาง	4.78	0.50	มากที่สุด	0.36	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานยึดหยุ่นให้อิสระทางความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.65) และ ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.58)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานยึดหยุ่นให้อิสระทางความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.45) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ($\bar{X}=4.81$, S.D.=0.48) และผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.54)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณารายข้อ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ($PNI_{Modified}=0.42$) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมาคือผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ($PNI_{Modified}=0.40$) และผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มที่หลากหลาย ($PNI_{Modified}=0.38$) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และ ด้านการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

1) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

(1.1) ผู้บริหารต้องมีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ใช้กระบวนการดำเนินงานตามหลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยมีการประชุมวางแผน ตั้งเป้าหมายร่วมกันกับบุคลากร ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล การปรับปรุงพัฒนา และรายงานผล

(1.2) ผู้บริหารต้องกระตุ้นบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม มีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เดิมที่มีมาบริหารจัดการเพื่อต่อยอดในการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร

(1.3) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มีมุมมองที่หลากหลาย เป็นผู้นำทางความคิด กล้าคิดและสร้างสรรค์ให้แตกต่างจากของเดิมที่เคยปฏิบัติมา

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ ดังนี้

ประเด็นคำถาม ท่านมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารอย่างไร

“ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร มีความเข้าใจในองค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรมที่จะออกแบบและนำไปใช้ กล้าคิดและสร้างสรรค์ให้แตกต่างจากของเดิมที่เคยปฏิบัติ มีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การออกแบบ พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข

และประเมินคุณค่าของนวัตกรรมนั้นได้ว่าสอดคล้องกับสิ่งที่เราจะนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ผู้บริหารต้องมีมุมมองที่หลากหลาย มีแนวความคิดรูปแบบใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ เป็นผู้นำทางความคิด ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ มีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตุ้นบุคลากรให้มองเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ มีการวางแผนรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนนำไปสู่การปฏิบัติ คือ นวัตกรรมรูปแบบการบริหารที่เรียกว่า Model”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ๆ มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบให้ความสำคัญต่อการประชุมวางแผนการดำเนินงาน ทำความเข้าใจกับคณะครูและบุคลากรก่อนจะนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ เป็นผู้นำทางความคิด และใช้กระบวนการ PDCA ในการวางแผนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์นโยบายของต้นสังกัดร่วมกับบริบทของสถานศึกษา หาจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาเพื่อที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร โดยใช้กระบวนการ PDCA เพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการประชุมวางแผน ตั้งเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วม เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล การปรับปรุงพัฒนาและรายงานผลนำไปสู่การสร้างโมเดลการบริหารงานสถานศึกษาทั้งระบบเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามจุดประสงค์ของการศึกษาชาติ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ผู้บริหารควรใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสถานศึกษา ต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ไอเดียใหม่ๆ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องข้อผิดพลาด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีมาบริหารจัดการเพื่อต่อยอดในการพัฒนาตามบริบทของสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

2) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

(2.1) ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา การกำหนดทิศทาง และมีเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

(2.2) ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือโดยมีคณะครู ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน แลกเปลี่ยนแนวความคิดให้ชุมชนมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนตามนโยบายที่สอดคล้องกับต้นสังกัด

(2.3) ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจกับคณะครู และบุคลากรเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียนเพื่อให้มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ ดังนี้

ประเด็นคำถาม ท่านมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างไร

“ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง หรือเป้าหมายการจัดการสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นพลวัตร คือ เปลี่ยนไปตามสถานการณ์หรือนวัตกรรมที่เข้ามาในการทำงานของแต่ละองค์กร การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมในยุคปัจจุบันจึงควรจะทำให้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และนำเครื่องมือ วิธีการ หรือแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ให้เป็นปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ให้เข้าใจที่จะประยุกต์ต่อยอดของเดิมที่มีอยู่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา โดยมีคณะครู ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน สร้างให้ชุมชนมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดแล้วร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาให้เปลี่ยนแปลงไปพร้อมกัน ทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ผู้บริหารควรศึกษาบริบทของสถานศึกษา และชุมชนเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ SWOT ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนแนวความคิด หาแนวทางที่จะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาให้ดีขึ้นโดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนตามนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” และนโยบายที่สอดคล้องกับต้นสังกัด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีการประชุมร่วมกันวางแผน การดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่เกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน สร้างความเข้าใจกับ บุคลากรเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ผู้บริหารควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมใน กระบวนการเรียนรู้ เช่น การนำ AI, Big Data หรือเครื่องมือดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา และวางเป้าหมายให้ครอบคลุมการสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ร่วมมือกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

3) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ดังนี้

(3.1) ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากร มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อหาทางออกและแนวทางการทำงาน ร่วมกัน

(3.2) ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้อย่างอิสระ โดยยึดหลักความถูกต้อง และวางตัวเป็นกลางในการทำงาน

(3.3) ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นหลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย แบบสำรวจความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ การระดมความคิดผ่านกิจกรรมการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรเพื่อให้ครู และบุคลากรรู้สึก มั่นใจ เกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนา ด้านการทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ ดังนี้

ประเด็นคำถาม ท่านมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างไร

“ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นโดยไม่จำกัดในการแสดงออก สร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้มีลักษณะของความไว้วางใจ คิดร่วมกันและแสดงความคิดเห็นโดยไม่โต้แย้ง หาทางออกและแนวทางการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน มีความจริงใจ และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาของครู บุคลากร อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา หรือสาเหตุต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนำไปสู่กิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร ใช้ทักษะการสื่อสารที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้ซักถามโดยใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นหลากหลายรูปแบบโดยมีทั้งการพูดคุยอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การพูดคุยอย่างเป็นทางการประกอบไปด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือน การแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติที่ดี การระดมความคิดเห็นและแนวคิดผ่านกิจกรรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น การพูดคุยไม่เป็นทางการ เช่น การสนทนากลุ่ม การสนทนาแบบส่วนตัว เป็นต้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารควรยึดหลักความถูกต้อง ความโปร่งใส และความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ วางตัวเป็นกลางในการทำงาน ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ถือคติส่วนตัว ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรมและด้วยความเสมอภาค”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ผู้บริหารควรมีการจัดช่องทางรับฟังความคิดเห็นหลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย แบบสำรวจความคิดเห็น หรือแพลตฟอร์มที่ใช้สื่อสารในโรงเรียน ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรเพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยที่จะเสนอความคิดเห็น ทุกคนรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดตั้งกลุ่มทำงานหรือคณะกรรมการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจัดเวทีเสวนา หรือประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

4) สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

(4.1) ผู้บริหารต้องมีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาออกนโยบายหรือแนวการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด

(4.2) ผู้บริหารต้องให้คณะครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน รองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

(4.3) ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้ทุกคนตระหนักถึงภัยของความเสี่ยง เข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีแนวการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการจัดทำสรุป ประเมินผล การดำเนินงานเพื่อหาแนวทางป้องกันและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนา ด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ ดังนี้

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกัน หรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดอย่างไร

“ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานในทุกโครงสร้าง ของสถานศึกษา กำหนดแนวทางการทำงานและผลลัพธ์ที่ต้องการ พร้อมทั้งมีการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลที่ชัดเจนในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน จนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อลดและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ควรมีการวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นและสิ่งที่คาดว่าจะเกิด จากนั้นจึงกำหนดแนวทางในการป้องกันพร้อมกับ วางแผนการกำกับติดตามการทำงานของทุกฝ่ายภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการ บริหารจัดการที่มีความรัดกุม โปร่งใส”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ผู้บริหารต้องใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด คณะครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการควบคุมรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน จัดทำสรุปประเมินผลการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางป้องกันและ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ผู้บริหารควรวางแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารความเสี่ยง ให้คณะครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน สร้างความเข้าใจให้ทุกคนมีแนวการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น มีการจัดทำสรุปและประเมินผล เพื่อหาแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ผู้บริหารต้องมีการประชุมกับคณะครูและบุคลากร วางแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เน้นการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกกิจกรรม โดยใช้กระบวนการ PDCA เป็นเครื่องมือหลักในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน ปฏิบัติงาน การลงมือปฏิบัติงาน การตรวจสอบผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่พบว่าเป็นไปตามมาตรการที่วางไว้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ผู้บริหารต้องออกนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น มีการนำเอาหลักการ PDCA มาประยุกต์ใช้กับการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้ทุกคนตระหนักถึงภัยของความเสี่ยงและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 1,570 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response format) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญทางด้านนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล (OBEC AWARDS) ระดับชาติ ระดับภาค ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 76.45 อายุอยู่ระหว่าง 31-39 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 72.26 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 36.13 และขนาดของสถานศึกษา เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 63.87 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า

5.1.2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร

2) ด้านการบริหารความเสี่ยง สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร

5.1.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารแนวทางการดำเนินงาน

อย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

4) ด้านการบริหารความเสี่ยง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

1) เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก

2) เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก

3) เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก

4) เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นลำดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์สรุปดังนี้

5.1.3.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

1) ผู้บริหารต้องมีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ใช้กระบวนการดำเนินงาน

ตามหลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยมีการประชุมวางแผนตั้งเป้าหมายร่วมกันกับบุคลากร ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล การปรับปรุงพัฒนา และรายงานผล

2) ผู้บริหารต้องกระตุ้นบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม มีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีมาบริหารจัดการเพื่อต่อยอดในการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร

3) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มีมุมมองที่หลากหลาย เป็นผู้นำทางความคิด กล้าคิดและสร้างสรรค์ให้แตกต่างจากของเดิมที่เคยปฏิบัติ

5.1.3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

1) ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา การกำหนดทิศทาง และมีเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

2) ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือโดยมีคณะครู ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน แลกเปลี่ยนแนวความคิดให้ชุมชนมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนตามนโยบายที่สอดคล้องกับต้นสังกัด

3) ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจกับคณะครู และบุคลากรเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน เพื่อให้มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.1.3.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

1) ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากร มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อหาทางออกและแนวทางการทำงานร่วมกัน

2) ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรแสดงความรู้สึกรัก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้อย่างอิสระโดยยึดหลักความถูกต้อง และวางตัวเป็นกลางในการทำงาน

3) ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นหลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย แบบสำรวจความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ การระดมความคิดผ่านกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรเพื่อให้ครู และบุคลากรรู้สึกมั่นใจ เกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

5.1.3.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง

1) ผู้บริหารต้องมีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา ออกนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด

2) ผู้บริหารต้องให้คณะครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน รองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

3) ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้ทุกคนตระหนักถึงภัยของความเสี่ยงเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีแนวการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการจัดทำสรุปประเมินผลการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางป้องกันและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนภายในสถานศึกษา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายด้านการพัฒนาการศึกษาทั้งภายในประเทศ และสังคมโลก มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เปิดใจรับแนวคิดใหม่มาปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยอาศัยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และมีการกำกับ ติดตาม และสรุปรายงานผลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ มาลีตา พรหมโสภ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ เป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมโดยมีทั้งบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับ จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีการสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นคุณค่าของการพัฒนานวัตกรรม อันจะส่งผลให้องค์การเป็นองค์การนวัตกรรมหรือสถานศึกษานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับ ณิชภา สุทธิไชย (2561) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อนุพงษ์ ชุมแสงวาปี (2560) ได้ศึกษาการ
พัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง
และปรับตัวสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทางความคิด
เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.2.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการมี
ส่วนร่วม โดยอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้
ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกันทำให้ครู และบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะ
ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ อนุสรณ์ ทังหิรัญ (2566) ได้ศึกษาภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1 มีการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการเป็นทีม โดยมีการบูรณาการจากหลาย ๆ ส่วน
เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่เพิ่มขึ้น และยังสอดคล้องกับ มาลีตา พรหมโสภา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ เป็นผู้ที่ใช้การร่วมมือและร่วม
แก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ
ดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ประพนธ์ หลีสิน (2564) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นผู้นำทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน
(2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผนในการจัดการศึกษา มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น มีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษาให้น้อยที่สุด สอดคล้องกับ อนุสรณ์ ทังหิรัญ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ในสถานศึกษาตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับแนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้เพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ และยังสอดคล้องกับ มลฤดี นิลทัพ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มีการรายงานความก้าวหน้า หรือผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยงตามแบบแผนของทางโรงเรียนโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการสรุปรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จของงาน แก้ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และสอดคล้องกับ ณิชภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารตั้งเป้าหมายการทำงานสูง และพยายามทุกวิถีทางที่จะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จและผู้บริหารเอาใจใส่ในการทำงาน

5.2.1.3 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนนโยบายของสถานศึกษา ได้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการทำงาน สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด และยุทธศาสตร์การศึกษาในระยะยาวโดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานของ

สถานศึกษา มีการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติจริงให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ มาลีตา พรหมโสภา (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสัณฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสัณฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสัณฐาน มีการสร้างภาพในอนาคตที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่ทันสมัย นำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมมือกันวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ และกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับ จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นผู้มีความกระตือรือร้นทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นนิมิตหมายที่ดีเพราะเมื่อผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ศุภัญญาภิจ เกตุวิเศษกุล (2562) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

5.2.1.4 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดนอกกรอบ คิดหลากหลายแง่มุมทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรค้นคว้าสิ่งใหม่ที่สามารถนำมาต่อยอดการคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้จากประสบการณ์เดิม เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ นำสิ่งใหม่ๆ หรือ

สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม สอดคล้องกับ นุรสรินทร์ การิจิ (2567) ได้ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก กผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา แรกเริ่มนั้นอาจจะยังไม่ได้มีแนวคิดที่หลากหลายในการคิดค้นนวัตกรรมการศึกษาไปสู่ขั้นเรียน แต่อาจจะมีแนวความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาบางส่วนซึ่งอยู่ในกระบวนการขั้นตอนการลองผิดลองถูก และยังสอดคล้องกับ ลภัสรดา ภาราสิริสกุล และชยาگانต์ เรืองสุวรรณ (2566) ได้ศึกษา โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ อภิญา ติดยสมบุรณ์ (2566) ได้ศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 1 มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตระหนักและเห็นคุณค่าของตนเอง มีความคิดยืดหยุ่น และมีความคิดละเอียดลออในการทำงาน โดยมีการคิดในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ลภัสรดา ภาราสิริสกุล และ ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ (2567) ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ และยังสอดคล้องกับ สิทธิกร กุลชาติ (2566) ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ มาลีตา พรหมโสภา (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การมีทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านความคิดยืดหยุ่น การมีจินตนาการ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ สาคร น้อมระวี (2565) ได้ศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2.1 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้ครู และบุคลากรทำงานโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันในการร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารคอยให้คำแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร มีการรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากร มีการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เนื่องจาก การบริหารจัดการในสถานศึกษานั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สิทธิกร กุลชาติ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ อภิญา ติดยสมบุรณ์ (2566) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 1 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 1 มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น

และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ มาลีตา พรหมโสภา (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง หรือรับการพัฒนาจากองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถนำวิสัยทัศน์สอดคล้องกับปรัชญาของสถานศึกษาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย โครงการ กิจกรรม และลงสู่การปฏิบัติจริง

5.2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่หลากหลายรูปแบบและหลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงาน หรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการประชุม การอบรม แล้วนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรม และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับ มาลีตา พรหมโสภา (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง หรือรับการพัฒนาจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ คิดได้อย่างหลากหลาย เปิดกว้างในการรับความคิดใหม่จากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสามารถนำแนวคิด วิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีคุณค่ามากขึ้น และยังสอดคล้องกับ จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีการพัฒนาตนเอง หรือรับการพัฒนาจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ ฌิซาภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัด กาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2.3 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ชัดเจนให้มีความทันสมัย เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ของโลก มีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้าน การศึกษาจนเกิดการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำวิสัยทัศน์มาเป็น แนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย พันธกิจ ผู้บริหารมีการสื่อสารแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สอดคล้อง กับ มาลีตา พรหมโสภา (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ การพัฒนาตนเอง หรือรับการพัฒนาจากองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถนำวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ ปรัชญาของสถานศึกษาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย โครงการ กิจกรรม และลงสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้ง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนและต่อยอด การดำเนินงาน และสอดคล้องกับ จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พัฒนาตนเอง หรือรับการพัฒนาจากองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มากยิ่งขึ้น

5.2.2.4 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ กำหนดแนวทาง หรือมาตรการ ควบคุมเพื่อป้องกัน หรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย มีการกำกับและตรวจติดตามการบริหาร

ความเสี่ยงอย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์ปัจจัยในการบริหารงานอย่างรอบด้าน มีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมของครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง นอกจากนี้ยังแสดงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ สิทธิกร กุลชาติ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.3 ความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารมีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และให้อิสระทางความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความกล้าที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น รวมถึงการผลักดันให้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นพรัตน์ มูลศรีแก้ว, พชรวิทย์ จันทศิริสิริ และ อำนาจ ชนะวงศ์ (2563) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตามองค์ประกอบด้านต่างๆ การมีความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้บุคคลใช้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองต่อไป ช่วยให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาในแนวทางแบบใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์แปลกใหม่อย่างไม่หยุดยั้ง และยังสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ รัตนพันธ์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก เนื่องจาก หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในฐานะที่เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ เพื่อที่จะทำ

ให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

5.2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า

5.2.4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องมีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีมุมมองที่หลากหลายและกล้าคิดนอกกรอบ ใช้กระบวนการดำเนินงานที่มีคุณภาพตามวงจร PDCA โดยมีการวางแผนร่วมกับครูและบุคลากร (Plan) ลงมือปฏิบัติ (Do) ติดตามและประเมินผล (Check) และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act) เพื่อให้กระบวนการพัฒนานวัตกรรมมีคุณภาพและยั่งยืน พร้อมกับเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม มีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีมาบริหารจัดการเพื่อต่อยอดในการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับ นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566) ได้ศึกษาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรทำการวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ มีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดสร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น และยังสอดคล้องกับ ชานีรา สุมาลี (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ ส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม บุคลากรทุกคนจะต้องตื่นตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการทำงานทุกกระบวนการสามารถทำงานให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับ มลฤดี นิลทัพ (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหาร และคณะครู ควรศึกษากระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาขนาดเดียวกันที่ประสบความสำเร็จ โดยการสนับสนุนให้สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การศึกษา Best Practice ในโรงเรียนขนาดเดียวกัน หรือขนาดใหญ่กว่า นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ ควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ฝึกประสบการณ์ โดยมีการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน เครือข่ายที่มีขนาดใหญ่กว่าหรือเท่ากัน แต่มีผลการดำเนินงานระดับดีเยี่ยมเพื่อใช้ในการนำมาพัฒนาโรงเรียนของตน

5.2.4.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เข้าใจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างรอบด้าน มีการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เปิดโอกาสให้คณะครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน หาแนวทางที่จะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นแล้วร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาให้เปลี่ยนแปลงไปพร้อมกันจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด และยังสอดคล้องกับ มลฤดี นิลทัพ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรจัดให้มีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้กับบริบทของโรงเรียน แล้วร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปพร้อมกัน ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากร โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้การสนับสนุน พัฒนาทักษะการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการพัฒนาความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ สร้างกลยุทธ์ให้บรรลุตามตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา พัฒนาความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ความสำคัญและบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานในสถานศึกษาบนรากฐานของความเป็นจริงตามบริบทของสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารที่มี Best Practice อันเนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

5.2.4.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ยึดหลักความถูกต้อง วางตัวเป็นกลางในการทำงาน ใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อหาทางออก และแนวทางในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีการเปิดรับความคิดเห็นหลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย แบบสำรวจความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ การระดมความคิด รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรเพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกรักใคร่ เกิดความ

ไว้วางใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566) ได้ศึกษาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา และ บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน และบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วม แก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน และสอดคล้องกับ วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) ได้ศึกษา แนวทางการ ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และสร้างกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีม และต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการเห็นว่า การทำงาน เป็นทีมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมาก โดยการจัดอบรมสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน ใกล้เคียงเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

5.2.4.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารต้องมีการ กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา ออกนโยบายหรือแนวการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่าง ครบครัน คณะครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะ เกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดทำสรุป ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อ หาแนวทางป้องกันและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ มลฤดี นิลทัพ (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรวางแผนกลยุทธ์เพื่อการบริหารความเสี่ยง บริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน โดยให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน มีการวางแผนการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจาก แผนการดำเนินงาน และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรุป ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อหาแนวทาง ป้องกันและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพในปีต่อๆ ไป มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาบน รากฐานของความเป็นจริงตามบริบทของสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหาร ความเสี่ยงที่ครอบคลุมทั้ง 4 ฝ่าย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาครู โดยการพัฒนา ตนเองจากการศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงาน การนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรม และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่สอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน สร้างความร่วมมือโดยมีคณะครู ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนแนวความคิด มีการสื่อสารแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแนวทางการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม และมีแนวทางการดำเนินการใหม่อย่างสร้างสรรค์

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- กนกอร สมปราชาญ. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (Learning Leadership for School Principals). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- จรัญญา ทองวิเศษ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).
- จิระศักดิ์ นามวงศ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ชานีรา สุมาลี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ณัฐธินิชา หามนตรี. (2565). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2564). ภาวะผู้นำแนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. เชียงใหม่:
วนิดาการพิมพ์.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- ธมนวรรณ จันทร์สาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี).
- ธวัชชัย โพธิ์แสง. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารวิทยาลัยบัณฑิต
เอเชีย, 14(1), 41-51.
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย, อุปไมย อธิชัย และ สุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษา
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูป
รอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว, พชรวิทย์ จันทศิริศิริ และ อำนาจ ชนะวงศ์. (2563). การประเมินความต้องการ
จำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 16(3),
308-317.
- นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).
- นุสรินทร์ การิจิ. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม
การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปณิธิ การสมดี. (2564). ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21 Public Leadership in the 21st
Century. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่).
- ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมิษฐ์ ตรีตรีศวร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ในรายงาน
การประชุมหาข้อสรุปวิชาการระดับชาติและนานาชาติ, 13(1), 1434-1449.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พอรัฐ แสงนวล. (2563). การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พัชณวิสา จันทพิมพ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนใน
สังกัดเทศบาลนครเชียงราย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). การวิจัยทางการบริหารศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทาง
การศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม
สหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.
(สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- มนฤดี ชอบสะอาด. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- มลฤดี นิลทัพ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- มาลีตา พรหมโสภา. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยงยุทธ ยะบุญธง. (2564). การบริหารสถานศึกษาแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- รังสรรค์ ปุทอง. (2562). การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(6), 2165-2178.
- ราตรี ทองศรี. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- รุสลัน ดาโอ๊ะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนราธิวาส. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ลภัสรดา ภาราสิริสกุล และ ชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2566). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(2), 257-270.
- ลัดดาวัลย์ ชาศิโย. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- วรุณี ศิริอ่อน. (2565). แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2558). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภลักษณ์ รัตนพันธ์. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ศุภัญญาภิจ เถตวิเศษกุล. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม).
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2567). แผนดำเนินงานประจำปี.
สืบค้นจาก <http://www.ccs1.go.th/planYear>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
ประจำปีบัญชี. 2560. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/d8oDT>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2563). รายงาน
พันธกิจของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิทธิกร กุลชาติ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 3(9), 27-41.
- สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด
สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่).
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา. มหาสารคาม:
ทักษิลาการพิมพ์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- หรรษธร บุญเกื้อ. (2563). ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อนุสรณ์ ทังหิรัญ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- อภิญา ติดยสมบุรณ์. (2566). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. วารสาร นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3). 205–216.
- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing Strategic Innovation Leadership for Competitive Survival and Excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1(2), 87-107.
- Alsharija, M., & Watters, J. J. (2012). Innovative Leadership by School Principles: Embedding Information Communication and Technology in Kuwaiti Schools. *Journal of International Education Research*, 8(4), 425-434.
- Alsolami, H., Guan Cheng, K., and M. Ibn Twalh, A. (2016). Revisiting Innovation Leadership. *Scientific Research*, 5(2), 31-38.
- Ashiqur, R. (2016). Organization strategies & innovative leadership management. *International Journal of Business and Management*, 11(10), 206-223.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Doss, H. (2015). **Five character traits of innovation leaders**. Retrieved from:
<https://www.forbes.com/sites/henrydoss/2015/09/16/five-character-traits-of-innovation-leaders/>
- DuBrin, A. J. (2004). **Leadership: Research findings practice and skills** (5th ed). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Fiedler, Fred. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Gary A. Yukl. (1974). **Handbook of leadership**. New York: The Free Press.
- Graham-Leviss, K. (2016). **The 5 Skill that innovative leaders have in common**.
Retrieved from: <https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-that-innovative-leaders-have-in-common>
- Goetchius, A. (2018). **Innovative School Leaders Part 1: How to Become an Innovative School Leader**. Retrieved from: <https://www.edelements.com/blog/innovative-school-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader>.
- Guilford, J. P. (1967). **The Nature of Human Intelligence**. New York: McGraw-Hill Book.
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). **Innovative Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively**. Work Collaboratively, and Drive Results.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (6th ed). New York: McGraw-Hill.
- Noel M. Tichy and Mary Anne Devanna. (1990). Transformational leadership in the context of organizational change. **Journal of Organization Change Management**, 19-32.
- O'Leary, E. (2002). **10 minute guide to leadership** (2nd ed.). Indianapolis, In: A Pearson Education.
- Owen, S. (2015). **Innovative leadership for 21st century skill-building: the principal's Role in establishing futures-oriented teacher and student learning cultures and practices**. Paper presented to learner conference. Madrid, Spain. [n.p.].

บรรณานุกรม (ต่อ)

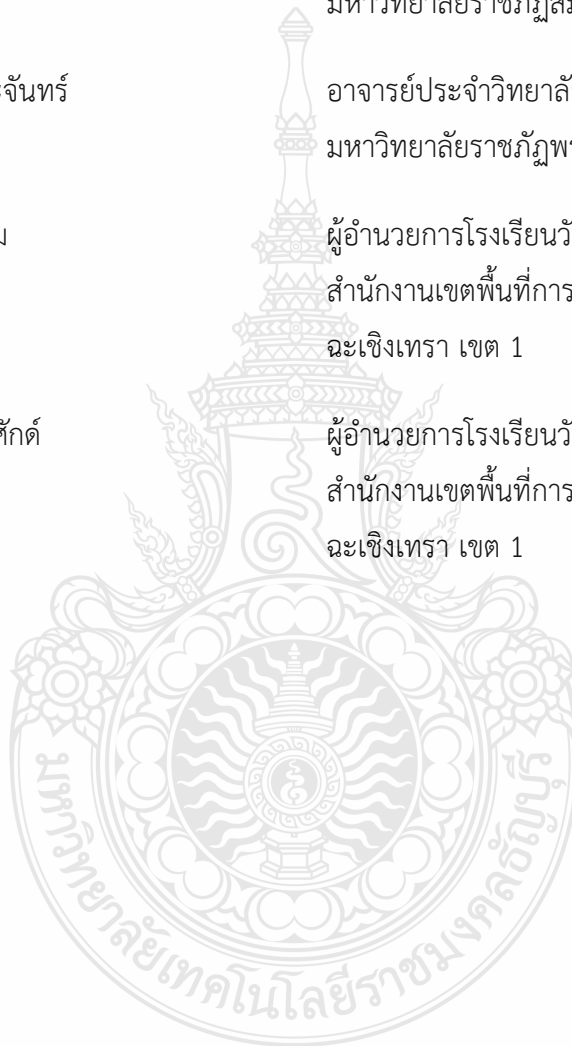
- Pagaura, A. R. 2020). Innovative leadership attributes of school administrators in the Philippines: Implications for educational management. **Interdisciplinary Research Review**, 15(2), 1-7.
- Pickford, J. (2001). **Mastering Risk: Volume 1: Concepts**. Great Britain: Pearson Education limited.
- Porter-O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). **Innovation Leadership: Creating the Landscape of Healthcare**. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational Leadership** (2nd ed.). New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Ridwanulloh, M. U., Huda, S., & Umam, R. (2022). Innovative Leadership Management: The Pattern of School Quality Development at SMP Muhammadiyah 2 Inovasi Malang. **Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam**, 11(1), 25-42.
- Robert, R. Blake and Jane, S. Mouton. (1964). **The Managerial Grid**. Houston: Gulf.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. **International Conference on Leadership Technology and Innovation Management**, 41, 1-14.
- Sergiovanni, Thomas J. (2001). **The Principalsip: A Reflective Practice Perspective** (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. **International Journal of Mechanical Engineering and Technology**, 9(7), 1288-1299.
- Weberg, D. (2013). **Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey**. Burlington: Jones & Bartlett Learning.
- William J. Reddin. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw-Hill Book.
- Wooi, T. (2013). **Innovation leadership in education**. Retrieved from: <https://www.shorturl.asia/Fpr4W>
- Yukl, Gary. (2006). **Leadership in Organization** (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลการศึกษาวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระยา
ราชภัฏวชิรเวศน์
3. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
4. นายทิพากร พิศโนม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประศาสน์โสภณ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1
5. นางขนิษฐา ณรงค์ศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองเจ้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1



รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.ศิริรัตน์ ทองมีศรี อาจารย์ประจำวิทยาลัยการฝึกหัดครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. นางสาวนิตยา มัสเยาะ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุเหร่าคลอง 19
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1
4. นางสาวสุปราณี เพชรน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนสุเหร่าดาร์ลนาอิม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1
5. นางสาวสมร ระยัศศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาอุทิศสมบุญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๖๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิศา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวนัสนิศา ศรีสำราญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๖๓.๑



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิศา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการอำนวยการพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวนัสนิศา ศรีสำราญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๖๓.๒



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ์ นิยมจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการอำนวยการพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๖๓.๓



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายทิพากร พิศโฉม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประศาสน์โสภณ

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการอำนวยการพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๖๓.๔



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นางชนิษฐา ณรงค์ศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองเจ้า

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการอำนวยการพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๕๕



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสฤติประชาสรรค์

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามกับผู้สอน เพื่อนำผลจากการทดลองไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อเพื่อกำหนดวันและเวลาเข้าทำการทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๕๕



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุเหร่าคลอง ๑๔

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิศา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวนัสนิศา ศรีสำราญ เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามกับผู้สอน เพื่อนำผลจากการทดลองไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อเพื่อกำหนดวันและเวลาเข้าทำการทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๕๕



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑

เนื่องด้วย นางสาวนสรินา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวนสรินา ศรีสำราญ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๕๙-๓๒๐๗, ๓๒๐๕
ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๗๖.๔ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอลาออกนอกระบบให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวจัย

เนื่องด้วย นางสาวนันทริมา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอลาออกนอกระบบจากท่านให้ นางสาวนันทริมา ศรีสำราญ เข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการศึกษาวจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อเพื่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่านด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๗๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัย

เรียน ดร.ศิริรัตน์ ทองมีศรี

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ เข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อเพื่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่านด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๗๖.๑



คณะกรรมการการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัย

เรียน นางสาวนิตยา มัสยาะ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุเหร่าคลอง ๑๙

เนื่องด้วย นางสาวนสรีณา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวนสรีณา ศรีสำราญ เข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อเพื่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่านด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๗๖.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัย

เรียน นางสาวสุปราณี เพชรน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนสุเหร่าดราลูนาม

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิศา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวนัสนิศา ศรีสำราญ เข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อเพื่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่านด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๗๖.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัย

เรียน นางสาวสมร รัชย์ศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาอุทิศสมบุญ

เนื่องด้วย นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวนัสนิสา ศรีสำราญ เข้าสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อเพื่อขอกำหนดวันและเวลาเข้าทำการสัมภาษณ์ท่านด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สำนักงานหลักสูตร ฯ

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
สำหรับการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย
ครั้งนี้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการเผยแพร่
ต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นัสนิศา ศรีสำราญ

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลเกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () ชาย () หญิง	
2. อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	
3. ระดับการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	
5. ขนาดของสถานศึกษา () ขนาดเล็ก (นักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา) () ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน) () ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน) () ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องรายการที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์											
1	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้ม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต										
2	ผู้บริหารมีความรอบรู้เท่าทันกับการ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน										
3	ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้าง นวัตกรรม										
4	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ทิศทางการ เปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม										
5	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทาง การศึกษา ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม										
6	ผู้บริหารมีการสื่อสารแนวทางการดำเนินงาน อย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อน สถานศึกษาด้วยนวัตกรรม										

ข้อ ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม											
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับ บุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี										
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทำงาน ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
9	ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน										
10	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและ บุคลากร										
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน										
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ										
การบริหารความเสี่ยง											
13	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยใน การบริหารงานอย่างรอบด้าน										
14	ผู้บริหารกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อ ป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด										

ข้อ ที่	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการจัดการ ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ										
16	ผู้บริหารมีการไต่ตรงและประเมิน สถานการณ์สามารถปฏิบัติงานภายใต้ ความเสี่ยงได้										
17	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบและประเมินผลงาน										
18	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรม ในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัด การศึกษาของสถานศึกษา										
การมีความคิดสร้างสรรค์											
19	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถใน การคิดริเริ่มที่หลากหลาย										
20	ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบและมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ										
21	ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการ การบริหาร										
22	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้อิสระทางความคิด										
23	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกล้า ที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น										
24	ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การสร้างสรณ์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน										

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลเกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนี้

- 1) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 2) การมีวิสัยทัศน์
- 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
- 4) การบริหารความเสี่ยง

แบบสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้สำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลเกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่งในปัจจุบัน.....

.....

สถานศึกษา.....

.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิด
สร้างสรรค์

ท่านมีแนวทางพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1 สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

ท่านมีแนวทางพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1 มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ท่านมีแนวทางพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง

ท่านมีแนวทางพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกัน หรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)



IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม
 ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้ เขต 1

ข้อ ที่	ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	0	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
11	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
12	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
13	0	1	1	1	1	4	0.80	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
15	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
16	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
17	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
18	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
19	0	1	0	1	1	3	0.60	สอดคล้อง
20	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
21	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
22	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
23	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
24	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง
การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย



ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.00

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	24

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวนัสรีณา ศรีสำราญ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2538
ที่อยู่	34/4 หมู่ 3 ตำบลดอนเกาะกา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 24170
การศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
การทำงาน	พ.ศ. 2563 – 2566 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนชุมชนบ้านทางน้ำสาคร(รัฐราษฎร์ร่วมจิตร) อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท
	พ.ศ. 2566 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู โรงเรียนสกลดีประชาสรรค์ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
โทรศัพท์	0907203741
อีเมล	nassareena_s@mail.rmutt.ac.th