

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามณฑลบุรี

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS IN THE OPINIONS OF THE TEACHERS
UNDER THE SUPERVISION OF PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

จรรยา ประพันธ์พัฒน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ
คิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

จิราภา ประพันธ์พัฒน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 351 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และ มอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน โดยการนำความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ :ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

Thesis Title	A Study of Innovative Leadership of School Administrators in the Opinions of the Teachers under the Supervision of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office
Name – Surname	Miss Jeerapa Praphanphat
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Mr. Chaianan mankong, Ed.D.
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the level of innovative leadership of school administrators in the opinions of the teachers under the supervision of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, and 2) to compare the innovative leadership of school administrators in the opinions of the teachers under the supervision of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office classified by size of schools.

The population was 351 teachers under the supervision of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office in the academic year 2017. They were selected based on the Kregcie and Morgan's sample size determination table. The research instruments were interview forms and 5 point rating scale questionnaires. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA and Scheffe's Double Test. And use the interview form as a tool. In the interview, 8 respondents by taking comments from the interview to analyze the content area.

The results of the study showed that 1) the innovative leadership of school administrators in the opinions of the teachers under the supervision of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office as a whole was at a high level both overall and among individual aspects, and 2) the comparison results of the innovative leadership of school administrators in the opinions of the teachers under the supervision of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office classified by size of school as a whole and individual showed a statistically significant difference at the .05 level. Except for it was found that there was no statistically significant difference at the .05 level between the innovative leadership of school administrators in medium and large schools.

Keywords :innovative leadership, school administrators, Pathum Thani primary educational service area office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือ ความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ชยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดร.สุรรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดร.รติกรณ์ นิยมจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ บริษัท ซี.เอ.อิน โฟ มีเดีย จำกัด และนางพัชรินทร์ ฉัตรนารัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชุมแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ กรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ทำให้การสอบเกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดสามารถนำไปพัฒนาและต่อยอดให้เกิดผลในครั้งต่อไป

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ นายธงชัย สันติถาวรยิ่ง นางสาวนุชรา มุกดา ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก นายนิรุทธิ์ สุขเจริญ นางสาวสุวรรณา พงษ์พองฟู ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง นายนิธิพงศ์ โรจนคุณ นางนิลุบล จันทร ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ นายสมชาย ศิริจร นางสาวกฤษณา ทิรอดรัมย์ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์จนสำเร็จ

นอกจากนี้ด้วยความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากกำลังใจที่ได้จากครอบครัว เพื่อนๆ รุ่นพี่ ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	14
1.3 คำถามของการวิจัย	15
1.4 สมมุติฐานการวิจัย	15
1.5 ขอบเขตการวิจัย	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
1.7 คำจำกัดความในงานวิจัย	17
1.8 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	33
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	68
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	69
3.3 การสร้างเครื่องมือ	70
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	71
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	72
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4.4 ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตามขนาดสถานศึกษา	99
4.5 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร ตามขนาดสถานศึกษา	100
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	113
5.1 สรุปผล	113
5.2 อภิปรายผล	116
5.3 ข้อเสนอแนะ	123
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการตรวจเครื่องมือวิจัย	131
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	140
ประวัติผู้เขียน	203

สารบัญตาราง

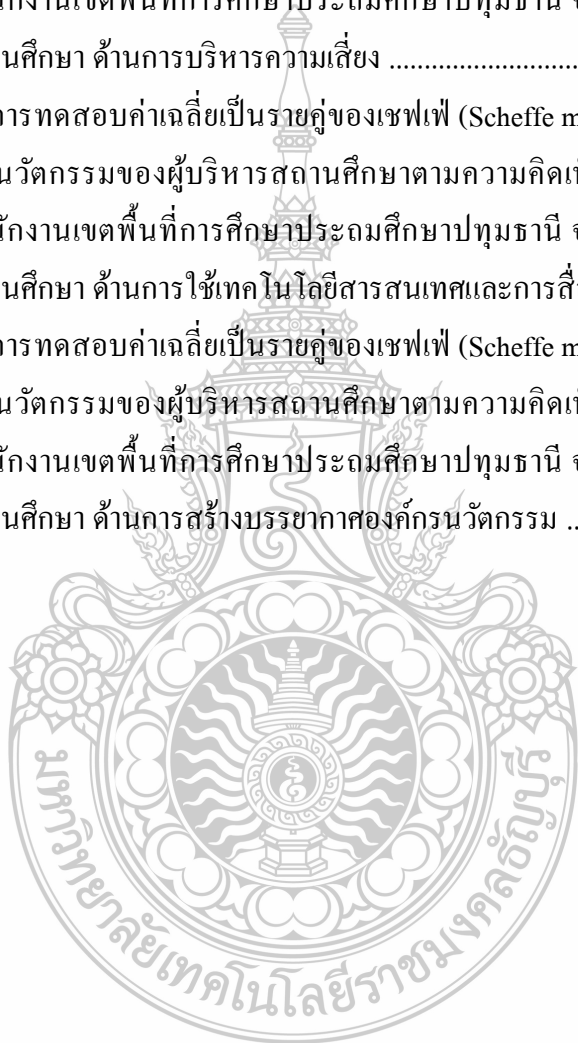
		หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำยุคต่าง ๆ	31
ตารางที่ 2.2	การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Innovative Leadership)	41
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่ม ประชากรตัวอย่าง	75
ตารางที่ 4.2	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ใน ภาพรวม (N = 351)	77
ตารางที่ 4.3	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้าน การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (N = 351)	78
ตารางที่ 4.4	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้าน การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (N = 351)	79
ตารางที่ 4.5	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้าน การคิดสร้างสรรค์ (N = 351)	82
ตารางที่ 4.6	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้าน การบริหารความเสี่ยง (N = 351)	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.7	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (N = 351).....	86
ตารางที่ 4.8	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี ในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (N = 351)	89
ตารางที่ 4.9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	91
ตารางที่ 4.10	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม	93
ตารางที่ 4.11	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	94
ตารางที่ 4.12	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	95
ตารางที่ 4.13	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffe method) ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาด สถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง	96
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffe method) ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาด สถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	97
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffe method) ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาด สถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	98



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

17



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของ เทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ หรือปัญหาการขาดแคลน กำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรมการบริหารองค์กร เพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่ง ความก้าวหน้าและเอาชนะคู่แข่ง (Tierney, Farmer and Graen, 1999; Jung et al, 2003) ประกอบกับ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่มีวิสัยทัศน์คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี คุณภาพ โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ปีฉับ คือ 1)พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2)พัฒนา คุณภาพครูยุคใหม่ 3)พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4.พัฒนาระบบการ บริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, น.13-31) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วของสังคมปัจจุบันในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งการเติบโต การพัฒนาของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้สังคมเป็นสังคมแห่งข้อมูล ข่าวสาร มีการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อ รวมทั้งแนวทางการดำเนินชีวิตอีกทั้ง ระดับการศึกษา ความต้องการของบุคคล ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือให้สามารถบริหารจัดการองค์กร ให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ (มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2550, น.1) ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและทิศทางในการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นความแปลกใหม่เป็นเอกลักษณ์ เฉพาะตัวนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะผลักดันงานที่ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์ ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน มีความซื่อสัตย์ และเปิดรับข้อมูลเพื่อเหตุผล หาวิธีใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและต้องยอมลดบทบาท ตนเองจากผู้นำแบบเดิมๆ เพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือในองค์กรและมีความยั่งยืนในองค์กรขึ้น การที่จะสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ได้นั้น การปฏิรูปการศึกษา เป็นเครื่องมือ สำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมุ่งให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาส ให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ จัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองให้กับนักเรียนทุกคน ตลอดจนมีสื่ออุปกรณ์การ เรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548, น.20)

การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง ซึ่งการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. 2553, หน้า 60) สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูถย์ สินลารัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียน ต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคมโลกที่แข่งขันอย่างรุนแรงเช่นปัจจุบัน เราจึงควรเปลี่ยนกระแสนการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อผลในทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ในวงการศึกษาคือ เป็นผลผลิตที่สร้างสรรค์ (Creative) ซึ่งปัจจุบันผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้นการที่โรงเรียนจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วาโร เฟิงส์วสดี (2549, น.1) ที่กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) ได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหารเป็นนักบริหารมืออาชีพ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจ พึงพอใจ และในขณะเดียวกันก็ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อภิวัฒน์ เจนเชี่ยวชาญ. 2549, น.14) นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, น.38) ยังกล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัย

เป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและภาวะผู้นำของคณะครู และยังมีงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำ บริหารงานให้บุคลากรที่มีอยู่ ช่วยกันทำงานและรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆเกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (สุวรรณ เทพประสิทธิ์, 2555) จังหวัดปทุมธานี มีโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลำลูกกา อำเภอชัยบุรี อำเภอหนองเสือ อำเภอกลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสามโคก ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 จำนวน 170 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก ตลอดจนจังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการขยายตัวของชุมชนเมืองมายังเขตปริมณฑล จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนอยู่ในจังหวัดปทุมธานี มีความสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในปีการศึกษา 2560 แบ่งออกเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ รวม 103 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 689 คน อำเภอสามโคก จำนวน 288 คน อำเภอคลองหลวง จำนวน 925 คน อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 306 คน รวม 2,208 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ รวม 67 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอธัญบุรี จำนวน 627 คน อำเภอลำลูกกา จำนวน 579 คน อำเภอหนองเสือ จำนวน 336 คน รวม 1,542 คน ทั้งหมด 170 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,750 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 351 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้การ

สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการแบ่งชั้นเพื่อเก็บข้อมูล โดยแบ่งตามขนาดสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เลือกผู้ตอบแบบสอบถาม

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ขนาดสถานศึกษา (เกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน)

- 1) ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (121 – 600 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คนขึ้นไป)

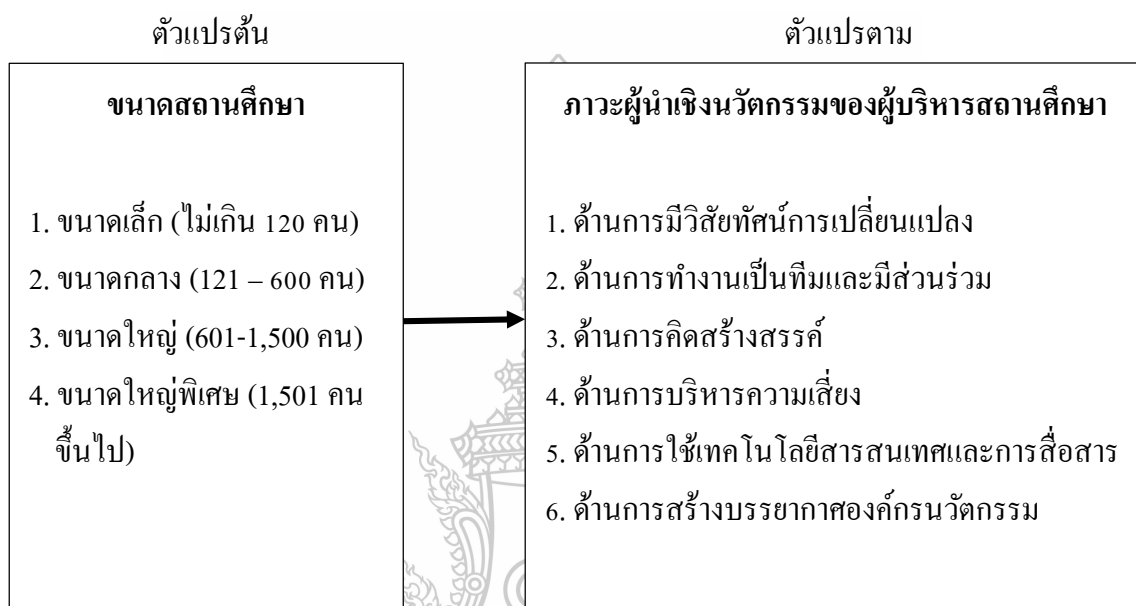
1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ Watt (2002) , Dave (2007) , Pollock (2008) , Lindegaard (2009) , Rose or la (2010) , Mc Millan (2010) , Horth and Vehir (2012) , George (2012) , Patel (2012) , จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2551) , อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) , ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) , ขวัญชนก โตนาค (2556), อรวรางค์ จันทร์เกษม (2556) , เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) , จุริวรรณ จันทลา (2557) , อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558) และ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) จากข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 คำจำกัดความในงานวิจัย

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1.7.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์
ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและ
เตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

1.7.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน
โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า
มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการ
เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้
ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำได้ห้องศกบรรรค
วัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มที่
และเต็มความสามารถ

1.7.1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ
หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา
และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้
ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย
มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิด
แบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร
คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิด
ความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากร
มีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบท
ขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิด
ใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.7.1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการ
ดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม
กิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจาก
เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม
การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของ
องค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ กล่าวทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การ

สนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

1.7.1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

1.7.1.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายใน องค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด การสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการณ (ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2560

1.7.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการประจำและบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2560

1.7.4 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ระดับของสถานศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนด ขนาดของโรงเรียน ตามเกณฑ์มาตรฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2560

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รวมถึงโรงเรียนอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.8.1 เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.8.2 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเอง เพื่อเป็น องค์ความรู้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8.3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทำให้สามารถนำไป ประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของ โรงเรียนที่ดีขึ้น และของหน่วยงานอื่นต่อไป

1.8.4 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็น แนวทางในการดำเนินงานภายในหน่วยงานได้ในครั้งต่อไป

1.8.5 นักวิชาการด้านการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีศักยภาพในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมในบทนี้ เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์วรรณกรรมจากการสืบค้น ข้อมูล ความรู้ จากทฤษฎี แนวคิด และผลการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ต้องการวิจัย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในองค์ความรู้และประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2.1 ความเป็นมา
 - 2.2.2 วิธีการศึกษาภาวะผู้นำ
 - 2.2.3 วิวัฒนาการและกระบวนการทัศน์ของของภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษาเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อำนาจของผู้นำ (Power) พฤติกรรมของผู้นำแบบต่างๆ (Behavior) และสถานการณ์ (Contingency) ในปัจจุบันก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา เพื่อพยายามหาผู้นำที่มีประสิทธิผล ในแต่ละองค์การ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง นักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายภาวะผู้นำ ไว้หลากหลาย ดังนี้ Hersey and Blanchard (1982) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง ส่วน Bass (1985) ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็น ผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทัศนคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำเกินไปสู่ระดับที่สูง

กว่า Goldman (1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ ว่าหมายถึงกระบวนการชี้แนะ และจูงใจให้ ผู้อื่นปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็น กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้เกิดสัมฤทธิ์ของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผ่านกระบวนการ โน้มหัว จูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อขับเคลื่อน นโยบาย การปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ DuBrin and Yukl (2002) กล่าวสอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำ เป็น ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลอื่นทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการ ได้จน ประสบความสำเร็จ Robbins (2005) อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นการ ใช้ ลักษณะเฉพาะ ของผู้นำเพื่อสร้างอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) โน้มหน้าให้บุคคล หรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจ เข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้ นอกจากนี้ Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล, 2556) ได้แสดงตัวอย่างของคำจำกัดความหรือความหมาย ของภาวะผู้นำซึ่งมีการนำเสนอใน 50 ปีที่ผ่านมา เป็น 10 กลุ่ม ดังนี้

2.1.1.1 ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการนำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อไปสู่ เป้าหมาย ร่วมกัน จาก Hemphill and Coons (1957)

2.1.1.2 ภาวะผู้นำ เป็นการเพิ่มขึ้นของอิทธิพลที่มีต่อและอยู่เหนือการยอมรับ อย่าง อัตโนมัตต่อการขึ้นอันเป็นกิจวัตรขององค์กร จาก Kanz and Kahn (1978)

2.1.1.3 ภาวะผู้นำ เป็นการปฏิบัติเมื่อบุคคลได้รับการจัดการให้ทำบางสิ่งบางอย่าง ที่เกี่ยวกับสถาบันการเมือง จิตวิทยา และแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อที่จะกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วม และจูงใจให้ผู้ตามพึงพอใจ จาก Bums (1978)

2.1.1.4 ภาวะผู้นำเป็นการตระหนักถึงกระบวนการที่แต่ละบุคคลหรือหลายคน สามารถประสบผลสำเร็จในความพยายามที่จะกำหนดและอธิบายความเป็นจริงของผู้อื่น จาก Smircich and Morgan (1982)

2.1.1.5 ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มที่ถูกจัดการ เพื่อให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จาก Ranch and Behling (1984)

2.1.1.6 ภาวะผู้นำ เป็นการทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนขึ้น ทำให้คุณค่ามีความชัดเจน และสร้างสภาพสิ่งแวดล้อมซึ่งทำให้สิ่งต่าง ๆ สามารถบรรลุถึงความสำเร็จได้ จาก Richards and Engle (1986)

2.1.1.7 ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ให้ความหมาย (ทิศทางที่มีความหมาย) ทำให้เกิดความพยายามร่วมกันและความปรารถนาที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย จาก Jacobs and Jaques (1990)

2.1.1.8 ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะก้าวออกจากวัฒนธรรม เพื่อที่จะเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีวิวัฒนาการที่จะสามารถปรับตัวได้มากขึ้น จาก Schein (1992)

2.1.1.9 ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ให้ความหมายกับสิ่งที่ผู้คนกำลังทำร่วมกัน เพื่อที่คนจะได้เข้าใจและอุทิศตัว จาก Drath and Pales (1994)

2.1.1.10 ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะมีอิทธิพล จูงใจ และกระตุ้นให้ผู้อื่นสามารถที่จะช่วยสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลและประสบผลสำเร็จ จาก House teal. (1999)

ส่วนนักวิชาการไทยที่ได้ให้คำจำกัดความหรือความหมายของภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยยกมา กล่าวอ้างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมยศ นาวิการ (2546) ให้ความหมายว่า การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้กระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กำหนดความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่ง ตั้งใจใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อคนอื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือ กระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้

2.1.2 ลักษณะภาวะผู้นำ

2.1.2.1 จิรประภา อัครบวร (2552) กล่าวว่าในยุคนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่จะสนับสนุนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Leadership) และดำเนินการเชิงระบบ คู่เป้าหมายของค์การผ่านวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ได้เพิ่มเติมว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างองค์การให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง การที่องค์การจะมีความสามารถ ปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้าง

ความเป็นปึกแผ่นแก่บุคลากร และสามารถทำตามวัตถุประสงค์องค์การที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต้องมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสมดุระหว่างองค์การที่มีผลิตผลและผลิตภาพ (Innovation) ควบคู่กับความก้าวหน้าของบุคลากร และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็งและประเทศชาติสงบร่มเย็นและมีความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555) ที่มองกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในเชิงสร้างสรรค์และเน้นผลิตภาพ (Creative and Innovative Leadership) เนื่องจากสภาวะการณ์โลก เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงต้องเน้นการบริหารให้เปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายตามความคาดหมายขององค์การ เป็นการสร้างพลังโน้มน้าวและจูงใจในทุกคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อชีวิตของผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.2.2 กัลยาณี สูงสมบัติ (2550) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตาม และการที่คนอื่นตามผู้นำ ก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ หรือผู้บริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหาร-ผู้จัดการที่ดี ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้น ถ้าเป็นไปได้ องค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ดังนี้

1) ต้องมีความฉลาด ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2) ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity and Achievement Drive) คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเองและนับถือตนเอง

3) ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจทำท่ายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4) ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น

2.1.2.3 ศิริพงษ์ ศรีชัยธรรมรัตน์ (2542) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่มีภาวะผู้นำว่าควรมี คุณลักษณะใน 9 ด้าน คือ

1) ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นั้น มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วยการจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ในฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2) ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเองความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างาน จะต้องมีความกระตือรือร้น คือ มีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการ ความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุกลงไปได้ นอกจากความกล้าหาญและความเด็ดขาด ก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้ตนเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้ กล้าเสีย” ด้วย

4) การมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5) มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสิ่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคพวก

6) มีความอดทน (Patience) ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

7) มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยึดขาดขาดความกระฉับกระเฉง มีความจับไว้ใน การปฏิบัติงาน ทันทต่อเหตุการณ์ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่การไม่ตื่นตูมเป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง พูดย่าง ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (Self control)

8) มีความภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะต่อส่วนรวมและต่อองค์กร ความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจ และปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9) มีความสงบเสงี่ยม ไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสงี่ยมนี้ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้วก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือ และให้ความร่วมมือเสมอ

เมื่อพิจารณาลักษณะภาวะผู้นำที่นักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่ามี ความแตกต่างกันอยู่และแยกเป็น 3 ลักษณะคือ ลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน และลักษณะภาวะผู้นำ ที่ดูจากบุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่ดูจากพฤติกรรม

2.1.3 วิธีการศึกษาภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้กระทำกันมานานแล้ว นักวิชาการที่ศึกษาภาวะผู้นำได้เสนอแนวคิดทฤษฎีไว้เป็นจำนวนมาก และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในการศึกษาเหล่านั้น จะมีแนวทางในการศึกษาไม่แตกต่างกันมากนัก ดังที่ ยุกต์ (Yukl, 2002 อ้างถึงใน กมล โสวาปี, 2556) ได้สรุปแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำของงานวิจัยออกเป็น 4 แนวทางดังต่อไปนี้ คือ การศึกษาอำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach) ของผู้นำ การศึกษาคุณลักษณะ (Trait Approach) ของผู้นำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavior Approach) และศึกษาสถานการณ์ของผู้นำ กล่าวคือ

2.1.3.1 อำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจาก อำนาจ-อิทธิพลของผู้นำ ส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิดและการใช้

อำนาจของผู้นำดังที่ยอมรับกันแล้วว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อลูกน้องแล้ว ยังสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนผู้นำในระดับเดียวกัน ต่อผู้บังคับบัญชา ในระดับสูง รวมทั้งบุคลากรภายนอกหน่วยงานและองค์กรได้ ในการศึกษาวิจัยชนิดนี้นักวิจัยมักมี คำถามที่ต้องการคำตอบอยู่หลายคำถาม ได้แก่

1) อะไรคือ แหล่งอำนาจของผู้นำ ลักษณะเฉพาะใดของผู้นำและในสถานการณ์เช่นไรที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ

2) ทิศทางการเพิ่มและการลดอำนาจ ของผู้นำจากกระบวนการแลกเปลี่ยนอิทธิพลเป็นอย่างไร นอกจากนั้น การที่ต้องวิเคราะห์อำนาจผู้นำไปพร้อม ๆ กับการวิเคราะห์อำนาจของหน่วยงานและกลุ่มคน ทำให้การประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้ นำ มุ่งเน้นไปที่สามารถในการปรับตัวขององค์กรต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอันเนื่องมาจากใช้กลยุทธ์อิทธิพลของผู้นำ

2.1.3.2 พฤติกรรม (Behavior Approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้ นำ จาก พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำ มักมุ่งไปที่พฤติกรรมอะไรบางของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ หรือผู้ นำทำอะไรบ้าง ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาพฤติกรรมผู้ นำแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกทำการศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ของงานบริหารของผู้ นำและเวลาที่ผู้ นำใช้ในแต่ละชนิด เพื่อค้นหาพฤติกรรมของผู้ นำที่เหมาะสม หรือทำให้แต่ละภารกิจประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยกลุ่มที่ 2 จะศึกษามุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของผู้ นำ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้ นำกับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ ตาม พฤติกรรมของผู้ นำที่นำมาพิจารณามักเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ (Critical Incident) ของการบริหาร

2.1.3.3 คุณลักษณะ (Trait Approach) การศึกษาวิจัยแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้ นำ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาเชื่อว่าผู้ นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ ตาม เช่น ทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย การสามารถหยั่งรู้ใจคนได้ การคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่าง แม่นยำอย่าง นามห้ศรรยและ มีพรสวรรค์ในการชักจูงคนได้อย่างเหลือเชื่อ การศึกษาคุณลักษณะของผู้ นำมีมากในระหว่างปี ค.ศ. 1930 - 1940 แต่ก็ไม่มีงานวิจัยใดยืนยันได้ว่า คุณลักษณะของผู้ นำ แต่คุณลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของผู้ นำได้อย่างไร จึงทำให้นักวิจัยให้ความสนใจในคุณลักษณะผู้ นำน้อยลงตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ได้มีความพยายามที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้ นำ ชนิดที่จำเป็นสำหรับงานของผู้ นำแต่ละประเภทอย่างไร และในสถานการณ์ที่แตกต่างกับคุณลักษณะใด ที่จะช่วยให้ผู้ นำประสบความสำเร็จ

2.1.3.4 สถานการณ์ (Situation Approach) การศึกษาวิจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น จะมุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญๆ เช่น อำนาจ หน้าที่ ความมั่นคงของผู้นำ ลักษณะงานของผู้นำ ความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวังและข้อเรียกร้องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์นี้แยกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกจะมุ่งเน้นว่า สถานการณ์ใดที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร ดังนั้นการวิจัยกลุ่มนี้จึงต้องศึกษาว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำองค์การ ต่างระดับเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร สำหรับกลุ่มที่ 2 มุ่งที่จะศึกษาว่า สถานการณ์ลักษณะใดจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้มีพื้นฐาน ความคิดที่ว่า พฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งไม่เหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์หรือประสิทธิภาพของ ผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้เข้าไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์หรือ เหมาะสมกับสถานการณ์

สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการของบุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในการกล่าวถึงภาวะผู้นำ จะต้องพิจารณาสิ่งเหล่านี้ 3 ประการ คือ ภาวะผู้นำที่เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ภาวะผู้นำอยู่ที่ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติตาม และการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม อาจจะมาจากการเลือกตั้ง การแต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีวิธีศึกษาภาวะผู้นำ 4 แนวทาง คือ การศึกษาอำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach) ของผู้นำการศึกษาคุณลักษณะ (Trait Approach) ของผู้นำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavior Approach) และศึกษาสถานการณ์ของผู้นำ

2.1.4 วิวัฒนาการและกระบวนการที่สนใจของภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เริ่มจากภาวะผู้นำในเชิงมิติเดียว เป็นกระบวนการอยู่ภายในของแต่ละปัจเจกบุคคล ซึ่งสนใจเฉพาะบุคลิกภาพ คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมผู้นำเท่านั้น ต่อจากนั้นจึงเริ่มสนใจเชื่อมโยงความสัมพันธ์รายคู่ที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นก็มีความสนใจในเรื่อง สถานการณ์แวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม รวมถึงเรื่องกระบวนการกลุ่ม ขั้นตอนการพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่ยุคของสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำค่อย ๆ เคลื่อนจากการศึกษาเชิงมิติเดียวไปสู่การศึกษาในหลายมิติที่ศึกษาปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ จากนั้นทฤษฎีได้ก้าวหน้าต่อไปเมื่อจุดที่ให้ความสำคัญเปลี่ยนจาก

ภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นกระบวนการจากข้างบน ไปข้างล่าง (Top - down process) ไปเป็นกระบวนการจากข้างล่างสู่ข้างบน (Bottom-up) เรื่องของสถานการณ์และปัจจัยที่ไม่ใช่ภาวะผู้นำ (Non leadership factors) ได้มีการนำกลับมาศึกษาใหม่ แต่ในมุมมองที่เป็นเชิงที่เป็นบูรณาการในยุคของวัฒนธรรมเกิดจากปัจจัยทางสถานการณ์ที่รวมเอาอิทธิพลของภาวะผู้นำในระดับสูงสุดกับการริเริ่มและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ในยุคนั้นยังขยายขอบเขตของภาวะผู้นำ จากปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มไปถึงปฏิสัมพันธ์ขององค์กรทั้งหมด และสุดท้ายก็ไปถึงยุคภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแนวใหม่ซึ่งมองว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร และมีผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในสถานการณ์และอิทธิพลที่พวกเขามีต่อกันและกัน เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำที่เริ่มจะมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติไปสู่การที่ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งจะเสี่ยง สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจกับการนำไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวัง มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ผู้นำต้องเต็มใจที่จะมอบหมายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) ให้มีความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรม ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างทั้งในเรื่องของค่านิยม เป้าหมาย และ วัฒนธรรม องค์กรรวมถึงการตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อองค์กร นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย รวมทั้งเริ่มสนใจความเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agent) (Van Seters and Field, 1990; Mosley et al., 1996; Bass, 1999 อ้างอิงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2556) การศึกษาภาวะผู้นำในแต่ละยุค จะเกิดขึ้นหลังจากที่มีการพบว่า ความเข้าใจแนวทฤษฎีคุณนั้นไม่เพียงพอที่จะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และไม่สามารถประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ และทฤษฎีภาวะผู้นำที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้สำหรับผู้บริหารนั้น Van Seters and Field เสนอว่า นักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำควรตระหนักรู้ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อน (Complex) เป็นกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์เชิงพฤติกรรม ความสัมพันธ์ และสถานการณ์เชิงแวดล้อม 2) ภาวะผู้นำไม่ได้พบเฉพาะตัวผู้นำ แต่สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในบุคคล รายกลุ่มและระดับองค์กร 3) ภาวะผู้นำสามารถส่งเสริมให้มีมากขึ้นได้จากระดับล่างขององค์กรขึ้นไปเท่า ๆ กับที่สามารถส่งเสริมได้จากระดับที่สูงกว่าลงไป 4) ภาวะผู้นำเกิดจากภายในปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเช่นเดียวกันกับที่เกิดจากภายนอกในสถานการณ์สภาพแวดล้อม และ 5) ภาวะผู้นำมีการจูงใจคนด้วยแรงจูงใจภายใน ไม่ใช่จากแรงจูงใจภายนอกที่มาจากกระบวนการให้รางวัลเท่านั้น ขณะที่มีความแปรใหม่ ๆ ถูกนำเข้าสู่กรอบแนวคิดภาวะผู้นำ เป็นไปได้ว่าในยุคที่สิบ คือ ยุคทฤษฎีภาวะผู้นำในอนาคตจะมีการเพิ่มตัวแปรมากขึ้น ซึ่งคาดว่าจะช่วยให้ความเข้าใจในเรื่องภาวะผู้นำกว้างขึ้น ขณะที่ยังคงรักษาโครงสร้างและมีการ

เชื่อมโยงกันของทฤษฎีที่มีความเข้าใจกันเป็นอย่างดีในปัจจุบัน และอาจเป็นไปได้ว่าในอนาคต จะเรียกได้ว่าเป็นยุคแห่งบูรณาการ พร้อมมีการขยายทฤษฎีของภาวะผู้นำ โดยนำไปบูรณาการ กับปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น เป้าหมาย ความซับซ้อนของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บริบทของวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายรวมถึงจริยธรรม สิ่งที่สำคัญ สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคนี้คือ โครงสร้างของกรอบแนวคิดที่มีการผสมผสานและเชื่อมแนวคิด ที่แตกต่างกันเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้ทฤษฎีภาวะผู้นำมีการพัฒนาอย่างกว้างขวาง และสิ่งที่มี ความสำคัญ ประการหนึ่ง คือ การตระหนักว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถตัดสินใจได้มากกว่า หนึ่งแนวทาง และสามารถประเมินได้จากปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรชนิดต่าง ๆ ที่อยู่ในกรอบแนวคิด จะช่วยให้สามารถเข้าใจถึงผลลัพธ์เหล่านั้นได้ นอกเหนือจากนั้นยังมีนักวิชาการและนักวิจัยที่พยายาม ศึกษาและนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่อีกจำนวนมาก เช่น บางกลุ่มนำเสนอเป็นแนวคิด หลังทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Post - Charismatic and Post - Transformational Leadership) มุ่งเน้นการนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้เทียบเคียง และไปช่วยเสริมในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การในยุคที่มีการแข่งขันกันเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในส่วนต่าง ๆ ของโลกอย่างคึกคัก องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์การ หรือยกเครื่ององค์การเป็นการใหญ่ในการปรับตัวเอง การอยู่รอด หรือเป็นแนวคิดใหม่ที่มุ่งเน้นให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำ เช่น แนวคิดภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ (Superleadership) ภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) และแนวคิดใหม่ที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เช่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ภาวะผู้นำ ที่แท้จริง (Authentic Leadership) (Yukl, 2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

จากการทบทวนวิวัฒนาการของภาวะผู้นำ สามารถสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคต่าง ๆ ตั้งแต่ แรกเริ่มจนถึงปัจจุบัน ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งกว้าง ๆ เป็น 6 แนวทาง คือ 1) ทฤษฎี คุณลักษณะ 2) อำนาจและอิทธิพล 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 5) ภาวะ ผู้นำเชิงบารมี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำยุคต่าง ๆ

แนวทางทฤษฎี	ยุคทฤษฎีภาวะผู้นำ	ตัวอย่างทฤษฎี/ผู้นำเสนอทฤษฎีและปีที่นำเสนอ
ทฤษฎี คุณลักษณะ	ทฤษฎีวีรบุรุษ ผู้ ยิ่งใหญ่ (Great Man ทฤษฎีคุณลักษณะ	Carlyle, 1841; Galton, 1869; Bowden, 1927 Bingham, 1927; Stogdill, 1948, 1974; Mann, 1959; Lora et al, JirapatncK and LOCKC, 1991; Yukl, 1994; Dubrin, 1989
อำนาจ และ อิทธิพล	แนวคิดอำนาจ และ อิทธิพล (Power and Influence)	แนวคิดฐานอำนาจ 5 ประการ (Five Bases of Power Approach) (French & Raven, 1959) ผู้นำที่มีอำนาจ เหนือกว่า (Leader Dominance) (Schenk, 1928)
ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership)	รูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย Iowa (Leadership Style:University of Iowa) (Kurt Lewin et al, 1930); รูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย Ohio (Leadership Style:University of Ohio) (Fleishman, Harris, and Burt, 1955); รูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย Michigan (Leadership Style: University of Michigan) (Likert, 1961, 1967); ตารางบริหาร (Managerial Grid) (Blake & Mouton, 1964); ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor, 1960, 1966); ทฤษฎีภาวะ ผู้นำแบบ PM (PM Leadership) (Misumi and Peterson, 1985)



ตารางที่ 2.1 สรุปวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำยุคต่าง ๆ (ต่อ)

แนวทางทฤษฎี	ยุคทฤษฎีภาวะผู้นำ	ตัวอย่างทฤษฎี/ผู้นำเสนอทฤษฎีและปีที่นำเสนอ
ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) และภาวะผู้นำที่แปรผันตามเหตุการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Leadership)	ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (Hersey and Blanchard Situational Leadership Theory) (Hersey and Blanchard, 1969, 1977); โมเดลเชิงสภาพการณ์ของ Vroom Yettton (Vroom-Yetton Contingency Model) (Vroom and Yetton, 1973); ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) (Evan, 1970; House, 1971); ความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Tannenbaum and Schmidt (Tannenbaum-Schmidt Continuum of Leader Behavior) (Tannenbaum and Schmidt, 1973)
ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่	ภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ (Superleadership) และ (SelfLeadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)	ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ (Superleadership Theory) (Manz and Sims, 1989), (Sims and Lorenzi, 1992) ทฤษฎีภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership Theory) (1992) Kriger and Seng (2005) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) (George, 2003; Shamir and Eilam, 2005; Avolio, Walumbwa Kirton's adaptive-innovative theory (KAI) (Kirton, 1976) Innovative Thinking Skill (Horth & Buchner, 2009) A - to - F Model (Trias De Bes & Kotler, 2011) Blocks for Innovation Leadership (Horth and Vehar,

ที่มา : รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556)

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีการจำแนกและมีรายละเอียดแต่ละ แนวคิดทฤษฎีค่อนข้างมาก ในที่นี้จะกล่าวถึงบางทฤษฎีที่สำคัญ เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในแนวทางที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความเป็นมา ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยเพื่ออธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของภาวะผู้นำในเชิงปฏิบัติเพื่อจะ ให้สามารถเข้าใจ ทำนายหรือควบคุมการทำงานของผู้บริหาร ภาวะผู้นำจำแนกออกเป็นกระบวนทัศน์หลัก คือ กระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory paradigm) เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1930 - 1940 เป็นระยะแรกของการศึกษา

2.2.1.1 ภาวะผู้นำที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำติดตัวมาตั้งแต่เกิด งานวิจัยส่วนใหญ่ มุ่งเน้นตรวจสอบหาคุณลักษณะของผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล กระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theory paradigm) ปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยได้เปลี่ยนความสนใจจากกระบวนทัศน์ เชิงคุณลักษณะมาเป็นกระบวนทัศน์เชิงพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งพัฒนาการของทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา และจำแนกย่อยได้เป็น 2 แบบ คือ แบบภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยม และแบบภาวะผู้นำเชิงประชาธิปไตยนิยม แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ จำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ เช่นเดียวกัน คือ แบบมุ่งงานและแบบมุ่งผู้ปฏิบัติงาน แบบที่ 3 แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จำแนกภาวะผู้นำ เช่นเดียวกับแบบภาวะผู้นำของ มหาวิทยาลัย โอไฮโอ และแบบภาวะผู้นำสุดท้ายคือ ตาข่ายภาวะผู้นำ โดยใช้แบบภาวะผู้นำของ มหาวิทยาลัยโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกนเป็นพื้นฐานสามารถจำแนกแบบภาวะผู้นำได้มากถึง 81 แบบ กระบวนทัศน์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory Paradigm) เป็นการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและเชิงพฤติกรรม เพื่อหาแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกสถานการณ์ จำแนกย่อยออกไปได้อีก 5 ตัวแบบ คือ ตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตัวแบบภาวะผู้นำบนเส้นต่อเนื่อง ตัวแบบภาวะผู้นำเส้นทางและจุดหมาย ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสฐาน และตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ กระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งในกระบวนทัศน์ที่ 4 นี้ เป็นการรวมทฤษฎีเป็นการรวมทฤษฎีทั้งสามกระบวนทัศน์ที่ 1 กระบวนทัศน์ที่ 2 และกระบวนทัศน์ที่ 3 เข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีกระบวนทัศน์นี้เริ่มขึ้นกลางทศวรรษที่ 1970 เช่น ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (วิโรจน์สารรัตน์,

2547) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือความเป็นผู้นำนวัตกรรม เกิดจากส่วนผสมที่ลงตัวของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Ducker อ้างถึงใน อรรถธิดา พังงา, 2555) เมื่อนำภาวะผู้นำมาใช้ทางการบริหารการศึกษาพบว่า นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาส่วนใหญ่เป็นหลักการแนวคิด หรือ ทฤษฎี การจะนำมาใช้มีหลายวิธี โดยอาจจะนำมาใช้โดยตรง (adopt) หรืออาจนำมาปรับใช้ (adapt) หรืออาจริเริ่มขึ้นมาใหม่ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จัดอยู่ในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หรือภาวะผู้นำแนวใหม่ เป็นความพยายามของนักวิจัยที่พยายามศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประยุกต์รูปแบบการบริหารของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ทั้งทางธุรกิจและทางการศึกษาเข้าด้วยกัน รูปแบบภาวะผู้นำที่นำมาประยุกต์ร่วมกันคือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับวงการศึกษานในประเทศไทย

2.2.1.2 ผู้ทำวิจัยในด้านนี้น้อยมากแต่ในต่างประเทศผลวิจัยด้านนี้เริ่มขึ้นกลางทศวรรษที่ 1970 โดย เคอร์ตัน (Kirton) ได้สร้าง Kirton's adaptive-innovative theory (KAI) ขึ้นเพื่ออธิบายแนวโน้ม ความคิดและรูปแบบการแก้ปัญหา สำหรับผู้ปรับเปลี่ยน (adaptor) ต้องการทำในสิ่งที่ดีกว่าแต่คนที่เป็นนักนวัตกรรมต้องการทำในสิ่งที่แตกต่าง KAI เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายความแตกต่างในความคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจ สร้างการทำงานร่วมกันมากขึ้นและความร่วมมือระหว่าง สมาชิกในทีม ทฤษฎีการปรับตัวกับนวัตกรรมของ Kirton (KAI) ได้บันทึกมโนภาพของผู้นำ นักวิชาการและผู้จัดการเป็นเวลาสามทศวรรษที่ผ่านมา ทฤษฎี KAI ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่า แต่ละคนมีความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาเป็นของตัวเอง ส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบองค์ความรู้และการกำหนดวิธีการที่คนใช้แก้ปัญหา (Stum, 2009) และใช้คำว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเนื้อหาจะประกอบด้วย ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความหมายของ นวัตกรรม และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.2 ความหมายของนวัตกรรม (Innovation) มีความหมายตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน แปลว่า “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่ หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการ หรืออุปกรณ์ เป็นต้น” มาจากคำ บาลีสันสกฤต นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึง เช่น Drucker (1985) ได้นิยามไว้ในมุมมองของผู้ประกอบการว่า เป็นเครื่องมือสำหรับผู้ประกอบการสำหรับหาผลประโยชน์และ โอกาสจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อสร้างธุรกิจและบริการที่แตกต่าง จากคู่แข่ง Roger (1995) ได้ให้ความหมายคือ ความคิดการปฏิบัติ หรือสิ่งของที่เป็นสิ่งใหม่สำหรับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่นำไปใช้เป็นกระบวนการแสวงหา ดำเนินงาน จัดเก็บ ตลอดจน

ใช้ประโยชน์จากข้อมูลในด้านการสร้างความรู้ การวิจัยและพัฒนา การผลิต การพาณิชย์ และการอยู่รอดของธุรกิจ Perez-Bustamante (1999) เป็นการใช้ความคิด หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ ในองค์กรและนวัตกรรมสามารถสามารถ เป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงแบบใน ลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป Herkema (2003) หรือ เป็นเรื่องของกรนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่ และ Geoff (2006) ให้ความหมายสั้น ๆ ว่าเป็น ความคิดใหม่ในการทำงาน และ Richard (2009) ได้ให้ความหมาย ว่า การทำให้ปรากฏเป็นรูปธรรม การผสมผสาน และ/หรือ การสังเคราะห์รวบรวมความรู้เดิม ให้เกิด เป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการใหม่ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่วนนักวิชาการไทย หลายคนได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ได้แก่ วรภัทร์ ภูเจริญ (2550) ระบุความหมาย ของนวัตกรรมหมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่นำเอาทรัพยากรต่าง ๆ มาทำให้เกิดขีดความสามารถ ใหม่ ๆ ในทางที่ดีขึ้น หรือการนำแนวคิดใหม่ หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้แล้วปัญหา ในรูปแบบใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ส่วน จิรประภา อัครบวร (2552) กล่าวว่า นวัตกรรมคือการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือการคิดต่อยอดจากความคิดเก่า แต่ที่สำคัญ ต้องเป็นความคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานได้จริง ซึ่งในวงการธุรกิจมองว่าน่าจะครอบคลุม 4 ประเภท คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Productive/Service Innovation) นวัตกรรมกระบวนการ (Corporate Process Innovation) นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Innovation) และ นวัตกรรม การจัดการองค์กร (Organization Effectiveness) ซึ่ง Horth (2009) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ต้องมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งนวัตกรรม (Innovation) จะเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานบุคลากร ทั้งหน่วยงาน เมื่อองค์กรได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอกบุคลากรทุกคน ต้องปรับตัว ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นสู่ประสิทธิผลและองค์กรต้องถูกพิจารณาปรับปรุงไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างระบบบรรยายและวัฒนธรรม รวมทั้งการบริหารงานของ ผู้นำเพื่อให้สอดคล้องกัน

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ หรือ วิธีการ ที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร คุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร

2.2.3.1 Quinn (1991) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูง ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่านวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ในองค์กรนั้น

- 1) ผู้บริหารระดับสูงต้องเห็นความสำคัญของนวัตกรรม
- 2) การบริหารงานด้วยระบบค่านิยมและมีบรรยากาศที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3) มีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้จริงตามกรอบเวลาที่กำหนด

2.2.3.2 Higgins (1995) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรนวัตกรรม มีดังนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) ผู้นำจะต้องมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงาน ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้นำเพื่อให้พนักงานมีพันธะสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร
- 2) ผู้นำจะต้องอดทนและยอมรับกับความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยงในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์
- 3) การให้เวลาในการตัดสินใจคิดใหม่ ผู้นำจะต้องรู้จักการรอกอย ไม่ด่วนตัดสินใจของพนักงานว่าถูกหรือผิด ควรให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการต่อไป
- 4) การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับพนักงานในการสร้างนวัตกรรมทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กร และจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- 5) ผู้นำในองค์กรนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้นำจะต้องพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบแก้ไข และผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ทำผิดพลาดหรือล้มเหลว
- 6) มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational Leadership) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปมีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจในตัวเอง มีความกล้าหาญที่จะท้าทายความสำเร็จ มีคุณสมบัติพิเศษที่ดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) และผู้สร้างบรรทัดฐาน (Norm) ในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จ
- 7) การจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรม เช่น การสอนงาน (Coaching) การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเพิ่ม

ผลิตภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการด้วยตนเอง (Self Management) ส่งเสริมการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Upward Communication) และการให้รางวัลและการยอมรับ

2.2.3.3 Adair (1996) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และมีบทบาทเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กร

2.2.3.4 Sherwood (2001) กล่าวว่าถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญมากในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการบริหาร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการส่งเสริมและมีส่วนรวมในกระบวนการนวัตกรรม ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารในกระบวนการนวัตกรรมก็คือผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ปกป้องความคิดสร้างสรรค์ จนกระทั่งความคิดนั้นได้รับการประเมิน พร้อมกันนี้ต้องใช้เวลาในการส่งเสริมกิจกรรมด้านนวัตกรรมต่าง ๆ และแสดงให้เห็นว่านวัตกรรมมีความสำคัญต่อการอยู่รอดหรือการแข่งขันขององค์กร ผู้บริหารต้องสามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ผู้บริหารควรมีใจเปิดกว้างและอนุญาตให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และอดทนต่อการค้นคว้าหรือทดลองของพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจว่าการสร้างนวัตกรรมต้องการเงินทุนในการสนับสนุนและแผนงบประมาณที่มีความยืดหยุ่น ดังนั้นต้องลงทุนในการฝึกอบรมบุคลากรที่เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้และทักษะด้านนวัตกรรม

2.2.3.5 Tidd and others (2001) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่จะสามารถสร้างนวัตกรรมในองค์กรว่าประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำ และความตั้งใจที่จะมุ่งไปสู่นวัตกรรม (Shared Vision, Leadership and the Will to Innovate) ผู้นำจะต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ จุดประสงค์และกลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งต้องกระจายและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมขององค์กร

2.2.3.6 Kuczmariski (2003) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่จะสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 2) ผู้บริหาร

ด้านนวัตกรรม (CIO) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างนวัตกรรมด้วยความพยายาม 3) จัดตั้งทีมข้ามสายงานสำหรับพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ และ 4) สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมนวัตกรรม

2.2.3.7 Hay Group (2005) กับนิตยสาร Fortune สำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมขององค์กรในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ พบว่าจะต้องเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีภายในทีมงาน สร้างความผูกพันและสร้างความคิดเป็นผู้สอนงาน (Coaching) โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคคลในระยะยาว การมีการมอบอำนาจ (Empowerment) สร้างการมีส่วนร่วม (Participation) และสร้างทีมงาน (Teamwork)

2.2.3.8 Von Stamm (2008) ได้เสนอรูปแบบผู้นำ (Leadership Style) ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า ผู้นำองค์กรต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าทดลอง ค้นหา ร่วมมือ และอดทนกับความล้มเหลว ผู้นำลักษณะนี้ควรจะมีอยู่ในทุกระดับขององค์กร โดยควรจะเริ่มที่ผู้นำระดับสูงขององค์กรก่อน

2.2.3.9 Center for Creative Leadership (2009) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

- 1) ให้การสนับสนุนและสร้างความมั่นใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของพนักงานแต่ละคน
- 2) ดูแลและสนับสนุนพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์
- 3) ปกป้องและสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมด้วยการเปลี่ยนแปลงคนที่มีทัศนคติทางลบ
- 4) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อจะได้พ้นจากระบบและการตอบสนองการทำงานแบบเดิมที่จะเป็นสิ่งที่ทำลายนวัตกรรม

2.2.3.10 Ahmed (1998) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่า มีคุณลักษณะดังนี้ ผู้บริหารระดับสูงมีพันธสัญญาในการสร้างนวัตกรรม ผู้นำมีวิธีการทำงานแบบเดินตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับ และยึดมั่นในวิสัยทัศน์และพันธกิจ

2.2.3.11 Sununta and Bechter (2001) กล่าวว่าภาวะผู้นำในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ โดยผู้นำต้องทำหน้าที่ในการตั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่เน้นการเติบโตขององค์กร อีกทั้งสร้างความเชื่อและค่านิยมที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม

2.2.3.12 Institute of Work Psychology (2003) กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในการลองทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงาน

มีความรู้ มีทักษะและความสามารถใหม่ ๆ ในการที่จะนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงพนักงานจะต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรให้การ สนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้องค์การควรมีโครงสร้าง และกระบวนการทำงานที่สนับสนุน การถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ

2.2.3.13 Jong and Den Hartog (2007) ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการ เพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน 13 ประการ ได้แก่

- 1) การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรมด้วยการแสดงพฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมแสวงหาโอกาสและคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ
- 2) กระตุ้นให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัญหาและการหาแนวทางในการ แก้ไขปัญหา
- 3) การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ ด้วยการให้มีการสื่อสารแบบเปิด มีการสื่อสารที่ช่วยสนับสนุนและมีการประชุมการทำงานแบบไม่ทางการ
- 4) การให้วิสัยทัศน์ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และให้แนวทาง การปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมในอนาคต
- 5) การเป็นที่ปรึกษา โดยผู้นำให้คำแนะนำการตัดสินใจและความคิดต่าง ๆ ผู้นำต้องพูดคุยและให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนกับพนักงาน
- 6) การกระจายงาน การให้อำนาจแก่พนักงานในการรับผิดชอบงานของตนเอง อย่างเป็นอิสระ
- 7) ผู้นำต้องช่วยเหลือพนักงานและไม่ลงโทษพนักงานที่ทำงานผิดพลาด ให้มองว่าความผิดพลาดเป็นโอกาสของการเรียนรู้
- 8) การจัดการข้อมูลป้อนกลับ ผู้นำควรมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์ แก่พนักงาน เพราะจะช่วยให้พนักงานพัฒนาปรับปรุงตนเอง พร้อมทั้งการขอข้อมูลป้อนกลับจาก ลูกค้ายื่อนำมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ
- 9) การนับถือ การชื่นชม หรือแสดงความนับถือพนักงาน โดยการชมเชย การให้รางวัลหรือการเฉลิมฉลองในความสำเร็จ
- 10) การให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม ทั้งรางวัลที่เป็น ตัวเงินและวัตถุต่าง ๆ จะช่วยให้พนักงานมีความพยายามในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น
- 11) การให้ทรัพยากรทั้งเวลาและเงิน

12) ผู้นำต้องคอยติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

13) การมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับพนักงาน และให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2.3.14 Kriengsak and Others (2008) ศึกษาภาวะผู้นำ ที่ส่งเสริมนวัตกรรม ดึงดูดการสร้างความสำเร็จด้านนวัตกรรม การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม

2.2.3.15 Ailin and Lindgren (2008) กล่าวว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องมีความเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม คือต้องมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และผู้นำจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรมด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการต่างๆ ประกอบด้วย Watt (2002) ; Dave (2007) ; Pollock (2008) , Lindegaard (2009) ; Rose or la (2010) ; Mc Millan (2010) ; Horth & Vehar (2012) ; George (2012) ; Patel (2012) ; จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2551) ; อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ; ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ; ขวัญชนก โตนาค (2556) ; อรวรางค์ จันทร์เกษม (2556) ; เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ; จุรีวรรณ จันทลา (2557) ; อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558) และ พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558) มาทำการจัดกลุ่มและทำการสังเคราะห์ แล้วนำมาแจกแจงความถึตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดที่แสดงตามตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Innovative Leadership)

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Innovative Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Watt (2002)	Dave (2007)	Pollock (2008)	Lindegaard (2009)	Horth & Vechar (2012)	George (2012)	จารุพันธ์ อภิธำวกุล (2551)	อรอนงค์ โรจนรัตน์ (2553)	ไพฑูริย์ สินดารัตน์ (2553)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	อรราชต์ จันทร์เกษม (2556)	เวียงวิวรรณ ทำกุล (2557)	จตุรพร จันทตา (2557)	อนุสร สุวรรณวงศ์ (2558)	พิทักษ์ ทิพย์วีร์ (2558)	สรุปคะแนน	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	*
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	*
การคิดสร้างสรรค์					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	*
การมองโลกในแง่ดี				✓												3	
การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้								✓		✓	✓	✓				4	
การบริหารความเสี่ยง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		12	*
การวัดและประเมินผล						✓	✓	✓	✓	✓				✓		5	
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓				10	*
การตัดสินใจและแก้ปัญหา						✓	✓	✓	✓	✓						6	
การกระจายอำนาจ									✓							2	
การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		9	
การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			8	
การพัฒนาบุคลากร									✓	✓	✓				✓	4	
การประสานงาน					✓				✓	✓	✓					4	
การมั่นใจและมุ่งมั่น									✓	✓	✓			✓		6	
การมีความรับผิดชอบ						✓	✓	✓	✓	✓	✓					3	
การวางแผนการทำงาน		✓			✓	✓										3	
การเป็นแบบอย่างที่ดี							✓	✓							✓	2	
การไว้ใจ															✓	1	
การสร้างบรรยากาศองค์กร	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	*

จากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนั้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังนั้น ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุน ได้้องค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

2.2.4.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (Vision to Change)

1) Hickman and Silva (1984) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางการศึกษาของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์กรในทุกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้องและผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขา การแสดงออกในทางอบอุ่นเกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกของบุคลากรให้ความเป็นห่วงกังวลในงาน การสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์

2) Bennis (1989) ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่ท้าทาย 2) มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น 4) ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น 5) นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

3) LeSourd (1990) อ้างถึงใน นิถุชลา สันเหลือ (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า

4) Quinn (1991) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร ว่าต้องมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้จริงตามกรอบเวลาที่กำหนด

5) Higgins (1995) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีการสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงาน ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้นำเพื่อให้พนักงานมี พันธะสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร

6) Watt (2002) เห็นว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่บริหารจัดการโดยเน้นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง การกำกับ ติดตาม และช่วยเหลือขณะกำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงและเน้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7) Leonard (2008) ได้อธิบายถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และยังเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร เป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

8) Lindegaard (2009) ได้กล่าวว่า ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงความอยาก رؤ้อยากเห็น ไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง

9) จารุรัตน์ อธิธาวัชพล (2551) กล่าวถึง การวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน ร่วมระดมความคิดในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และการปลดปล่อยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงโครงสร้างหน่วยงานและการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

10) สมชาย เทพแสง (2552) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมด้านวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและความสามารถในการจูงใจเป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและ

ความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีชีวิตจริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงาน ไปถึงเป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น

11) สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวถึง ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีและเหมาะสม คือ 1) ต้องพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มาสู่องค์กร สร้างนวัตกรรมต่างๆ ในองค์กร 2) ต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) มีจิตใจเมตตาช่วยเหลือผู้อื่นเคารพผู้บังคับบัญชา และมีการทำงานเป็นทีม 4) ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

12) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมของโรงเรียนในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีจริยธรรม

13) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมด้านวิสัยทัศน์ไว้ว่า ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และ

กำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น การเป็นผู้นำในด้านวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์

14) วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจชัดเจน จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เฝอชิดกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีเจตคติที่ดีในการทำงาน มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายและแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุผล มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น

15) ขวัญชนก โคนาค (2556) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้าง เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

16) เวียงวิวรรณ ท้าทูล (2557) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหาร มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างภาพอนาคต ของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 2) การสื่อสาร วิสัยทัศน์ คือการสื่อสารภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง ภายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อม การกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุนให้มีผู้นำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุ เป้าหมาย 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ และเป็นการ แสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

17) คมศิลป์ ประสมสุข (2557) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็น องค์กรร่วมระหว่างผู้นำผู้ตามและสถานการณืทั้งภายในและภายนอกกระบวนการศึกษาเพื่อให้มีทัศนคติ มีความยึดหยุ่น ในการมองปัญหาตลอดจนมีการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน กลยุทธ์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป้าหมาย แผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการนำเสนอวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนโดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

18) อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่า การนำสู่การเปลี่ยนแปลง คือ การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

19) สุพิชชา พุกันงาม (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร คาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร สร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมาย การดำเนินงานสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็น

การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ขอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2.2.4.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (Team Work and Participant)

1) Fullan (2006) กล่าวว่า การสร้างการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการทำงาน (Teamwork and Collaboration) คือ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้จักการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน สร้างจิตวิญญาณในการทำงาน

2) Yukl ; Katzenbach ; Khan (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ด้านการปฏิบัติงานของทีมน หมายถึง การรวมพลังและกำลังความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการให้สมาชิกในทีมเข้ามา มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบในผลงานและและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้ 1) สมาชิกในทีมมีการร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผลงานของทีม 2) สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นประโยชน์ของทีมงานเป็นสำคัญ 3) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง 4) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลงานของทีม 5) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

3) สุเทพ พงศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ลักษณะที่สำคัญของทีมมี 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกัน ในกิจการของกลุ่ม/ทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับการให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว 2) มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย 3) การมีโครงสร้างของทีม/กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรมซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่ม จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิด

ระหว่างสมาชิกด้วยกัน 4) สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาทบพาทที่มั่นคง ในแต่ละทีม/กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก

4) เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552 : 52) ได้สรุปว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญด้วยเหตุผลและความจำเป็น เพราะลำพังคน ๆ เดียวจะทำงานให้สำเร็จได้ยาก โดยจะต้องมีหลักการทำงาน ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วม 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การร่วมมือประสานงาน 5) การจัดสรรผลประโยชน์ และ 6) การตัดสินใจร่วมกัน

5) ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2555) กล่าวถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างเป็นทีม คือ บูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์ห้อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาส ให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกัน สร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่ม ประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยตรง

6) ขวัญชนก โคนาค (2556) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานกับสมาชิก บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือรวมพลังคิดค้นสืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วม เป็นความสามารถในการโน้มน้าว ให้บุคลากรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปส่วนร่วมกับสังคม ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

7) ไอรินทร์ ดอนแหยม (2556) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารงานตามวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหาร

งานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติที่สูงขึ้น

8) เวียงวัวร์ธน์ ท่าทูล (2557) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) บทบาทของสมาชิก คือการที่สมาชิกภายในทีมปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับเพื่อทำให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ 2) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม คือการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน คือการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ 4) การสร้างสัมพันธภาพ คือการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

9) คมศิลป์ ประสมสุข (2557) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้บริหารมีแบบแผนการปฏิบัติที่ถูกต้องสำหรับเป็นเครื่องนำทางไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ถูกหลักศีลธรรมที่สามารถเห็นและวัดได้ 2) การพัฒนาทีมงาน โดยผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด 3) การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารใช้หลักการมีกัลยาณมิตรให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้มีความตระหนักในตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) การมีภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้โดยผู้บริหารมีคุณลักษณะที่สนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ได้บังคับบัญชา มากกว่าความสำคัญขององค์การและให้คุณค่าต่อความดีงามคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด

10) พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558) ได้กล่าวว่า ในการสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง จำเป็นจะต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่ง การเป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิผลสูง ด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรงและนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบ

เพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้จัดรูปแบบโครงสร้างให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม

11) บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการ (In – service training) ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมใจที่ช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

2.2.4.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

1) Ezendu (2010) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอนาคต ไว้ว่า จะต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางที่มีความทันสมัย และความสามารถในการใช้นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี ประกอบไปด้วย 1) การรู้แนวทาง 2) การคิดนอกกรอบ 3) ความสามารถในการควบคุม และ 4) การมีจินตนาการ

2) จิตติมา วรรณศรี (2550) ได้สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดการทำให้สิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการ

เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิด

3) พัชณี จันทรน้อย และคณะ (2551) ให้ความหมายของ จิตแห่งการสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมนำไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง การมีกระบวนการทางความคิดในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และหลุดออกจากกรอบวิธีการคิดแบบเดิม ๆ ความคิดสร้างสรรค์นั้นไม่ใช่พรสวรรค์ ไม่ใช่เรื่องบังเอิญ และไม่ได้เกิดขึ้นมาอย่างฉับพลันเหมือนกับปาฏิหาริย์ แต่ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่สามารถสร้างและพัฒนาได้ด้วยเทคนิคต่าง ๆ จิตแห่งการสร้างสรรค์สะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลง และสร้างความแตกต่างจากสิ่งเดิมหรือแนวทางเดิมที่มีอยู่ ด้วยการเปิดรับจากภายในและภายนอก จากการมองปัญหาในมุมที่แตกต่าง ช่วยขยายมุมมองใหม่ ๆ ทางความคิด และแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและถูกต้อง ซึ่งอาจทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด

4) นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554, น. 178) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดการทำสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดอ่อนในการคิด

5) เทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554, น. 162-171) ได้ให้แนวคิดผู้นำความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีความโดดเด่นจนประสบความสำเร็จ คิดสิ่งใหม่ที่ทำทายและเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ให้กับส่วนร่วมมากกว่าตนเอง ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้จากการจินตนาการ คิดกว้าง คิดใหม่ สามารถกล่าวได้ ดังนี้ 1) จินตนาการ เป็นภาพที่เกิดขึ้นในความคิดเป็นเหมือนความฝันที่ไม่เคยเห็นภาพที่เกิดขึ้นมาก่อน จินตนาการจึงเป็นเพียงความคิดความนึกคิดของคนตามที่จินตนาการออกมา 2) การคิดเร็ว เป็นความคิดที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นการท้าทายทางความคิด เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสิ่งนั้นจะกลายเป็นผลงานทางความคิด 3) การคิดไกลคิดกว้าง เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการคิดสร้างสรรค์ การใช้ความสามารถทางความคิดการมองภาพให้ไกลออกไปจากความเป็นจริง และมีความเป็นไปได้ว่าที่สิ่งนั้นจะเกิดขึ้น 4) การสร้างความคิดขึ้นมาใหม่ เป็นความคิดที่สร้างขึ้นใหม่ จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคจะสามารถคิดตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ผ่านปัญหานั้นไปได้ 5) การคิดอย่างละเอียด เป็นการคิดอย่างรอบคอบ มีกระบวนการขั้นตอนทางความคิด เรียนรู้เรื่องราวใกล้ตัวนำมาเป็นแนวทางในการคิดอย่างสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

6) ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงาน หรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สืบหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ สิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอด แตกต่างจากของเดิม เพื่อเกิดแนวคิดเหนือความคาดหวัง นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7) สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการคิด การทำสิ่งใหม่ ที่แตกต่างไป จากเดิม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม และสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

8) นนทิพร สาน้อย (2557) ได้สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิด นอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ ด้วย แล้วนำมา เชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งประกอบด้วย ความคิดคล่อง ยืดหยุ่น ริเริ่ม และละเอียดอ่อน

9) สุพิชชา พุกนงาม (2559) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่ง ที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกัน เป็นทีม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญ กับผู้รับบริการ ประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความยืดหยุ่น

10) บุญธรา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้น ครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความ คล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัย การบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้า ที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ โดยมีตัวบ่งชี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องแคล่วในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด 4) ความละเอียดอ่อน ในการคิด

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า ของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิด การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากร เสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผน การทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวม ข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อน ให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2.4.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

1) จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2551) กล่าวถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรควรมี แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง โดยส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิด และกล้าทำ บนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และ แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

2) ดวงใจ ช่วยตระกูล (2551) ได้กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการวางแผน วิเคราะห์ กำกับ พัฒนาทางเลือกในการบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบติดตามและควบคุมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) กัญชลิ จ่านวงศ์ (2551, น. 17) ให้ความหมายว่า การบริหารเสี่ยง คือ กระบวนการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นกระบวนการใช้ปัจจัยควบคุม การจัดการกิจกรรมต่างๆที่กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาส ที่อาจทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาเกิดความเสียหายจากเหตุการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลกระทบต่อการทำงานน้อยที่สุด

4) ขวัญชนก โคนาค (2556) กล่าวว่า ความ กล้าเสี่ยง เป็น การกล้าทำ หรือปฏิบัติงาน ในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและ

ผลผ่านกระบวนการ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

5) นันทนิตย์ ทาโพธิ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความเสี่ยง คือ วิธีการบริหารจัดการ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ความรู้ไหล ความสูญเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงาน ไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งในด้าน ยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติงาน

6) สมจิต บรรทิต (2556) ได้สรุปว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การบริหารปัจจัยและการควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุ แต่ละโอกาสที่องค์การจะเกิดความเสียหายเพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและขนาดของความเสี่ยงที่จะ เกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์การรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ และคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยความเสี่ยง ด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตาม กฎหมายและระเบียบ

7) ประวีติ ยงบุตร (2556) ได้สรุปว่า การบริหารความเสี่ยง คือ กระบวนการ ที่คณะกรรมการผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร ใช้ในการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ ความเสี่ยง และการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

8) เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อ การบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การระบุความเสี่ยง เป็นการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง เป้าหมายความเสี่ยง และประเด็นหรือสาระความเสี่ยง 2) การประเมินความเสี่ยง เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง เพื่อพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสียหาย แต่ละประเภท ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมินมาตรฐาน การประเมิน โอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง 3) การจัดการความเสี่ยง เป็นการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของ ความเสียหายจากความเสี่ยง เช่น มาตรการควบคุมความเสี่ยง การปรับปรุงกระบวนการ

ลดความซับซ้อน หรือ การตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานแต่ละขั้นตอน การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การกระจายหรือการถ่ายโอนความเสี่ยง เป็นต้น 4) การติดตามประเมินผลและรายงาน เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานและการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

9) กัญญา ฤทธิสาคร (2557) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารปัจจัย ควบคุมการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย และเพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ ประเมินได้และควบคุมได้ ตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบการเงินและชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารความเสี่ยงต้องได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทุกระดับในสถานศึกษา

10) อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้กล่าวถึง การกล้าเสี่ยงกล้าลอง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างการทดลองใช้ได้ อย่างไม่มีข้อจำกัด จนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริงจึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่นั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

2.2.4.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology)

1) Bateman and Snell (1999) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายการสื่อสารว่าเป็น การส่งมอบสารสนเทศและสิ่งที่มีความหมายต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้ สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

2) จิตินา วรณศรี (2550) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อ รับส่งข้อมูล ข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือ ในการดำเนินงานซึ่งประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร และรูปแบบการสื่อสาร ดังนั้นการสื่อสารจึงมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้คือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการก่อให้เกิดความหมายแก่ผู้ฟัง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งข้อมูลจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งโดยการใช้คำ สัญลักษณ์ หรือกฎหมายใด ๆ ที่กำหนดขึ้น ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้น เตือนหรือการชักนำให้ บุคคลคล้อยตามกันหรือเห็นด้วยกับข้อมูลนั้น ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารที่ดี เหมาะสม และ ใช้กระบวนการที่รวดเร็ว น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ

3) กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 1-4) ได้กำหนดนโยบายและมาตรฐาน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำมาใช้บริหารจัดการ และใช้ในการสอน มีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา และ กำหนดมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) มีการสนับสนุนงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมและประสาน เครือข่ายจากชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่ต่างได้รับประโยชน์ร่วมกัน 4) มีระบบกำกับติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง 5) มีระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันตามมาตรฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ 6) มีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยตรง

4) นิกัญชลา ลันเหลือ (2554, หน้า 177-178) กล่าวถึง การสื่อสาร (communication) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการติดต่อ รับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากผู้บริหารต้องสามารถใช้การสื่อสารเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรและขณะเดียวกันก็สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร การสื่อสารที่ดีประกอบด้วย การมีทักษะในการสื่อสารทั้งทักษะในการพูดทักษะในการเขียน ทักษะในการฟังหรือใช้ภาษา ท่าทาง และการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมทั้งโดยการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์หรือการแสดงออก รวมทั้งการใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมโดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง การสื่อสารที่ดีและเหมาะสมย่อมทำให้สมาชิกเกิดการยอมรับและเห็นคล้อยตาม รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจก่อให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางที่คาดหวัง ซึ่งจะนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

5) วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร คือ ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication) ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) การสื่อสารทางวาจา (Oral Communication) คือความสามารถในการนำเสนอข้อเท็จจริงและแนวคิดทางวาจาอย่างชัดเจน 2) การสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร (Written Communication) คือความสามารถในการแสดงความคิดเห็นโดยการเขียนอย่างชัดเจน และเขียนได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลต่าง ๆ เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น 3) การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล (ICT and Digital) คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อการบริหารจัดการ การใช้เครื่องมือสื่อสารและดิจิทัล

6) สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร (Communication) หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการติดต่อรับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

7) กาญจนา ศิลา (2556) กล่าวว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยีเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริม

การใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้โดยข้อมูลข่าวสาร มีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

8) นนทิพร สาน้อย (2557) สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการ ในการติดต่อข่าวสารต่าง ๆ ผ่านวิธีการต่าง ๆ จากบุคคลหรือกลุ่มหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจจะ ใช้กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ทั้งการพูดและการเขียน เพื่อที่จะสามารถ นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารไปสู่บุคคลอื่นให้เกิดความเข้าใจและยอมรับ รวมทั้งการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดกับบุคคลอื่น

9) เวียงวิวรรธน์ ท่าทูล (2557) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วย สนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและ กัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือ ที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

10) นิธิพงษ์ โรจนกุล (2559) ได้กล่าวถึงแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยกระดับ ความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหาร จัดการและการบริการ 5) ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อการศึกษา

11) ณพิชญา กิจจัสจจา (2559) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารหมายถึง กระบวนการในการจัดการ ประมวลผล จัดเก็บ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยี ฐานข้อมูลที่ทำงานร่วมกัน ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่าย ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน การเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ และความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน การบริหารจัดการภายใน สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสนับสนุน

งบประมาณและส่งเสริมประสานงานให้ หน่วยงานต่าง ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา เช่น มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง โครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน คำนึงว่าเพิ่มเติมได้อย่างเพียงพอและทันสมัย ทั้งระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตภายในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและจุดบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายทั่วถึงภายใน สถานศึกษา อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นและไม่ละเมิดลิขสิทธิ์รวมทั้งมีการดูแล บำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ การเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นสื่อ การเรียนรู้ของ ผู้เรียนที่มีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้ง มีระบบแนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสร้างสรรค์ผลงานจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจัดหาทรัพยากร การเรียนรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การจัดทำเว็บไซต์ แหล่งการเรียนรู้ คลังสื่อ และนวัตกรรม และห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน หมายถึง สถานศึกษาให้การสนับสนุน ประสานกับองค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชน ในการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในสถานศึกษา เพื่อให้การบริการและรับบริการ มีประสิทธิภาพ

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีคุณภาพ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด แสพแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ

การสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปใช้ได้ทันที

2.2.4.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization)

1) Grigsby (1991) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมในองค์กรกับการทำงานของบุคคล คือ ความผูกพัน การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน การควบคุมและนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์กรได้รับรู้และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร

2) เดฟ (Dave, 2007) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ควรฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างองค์การและเชิดชูวัฒนธรรมที่มีมาแต่ดั้งเดิม ผู้นำต้องทำให้แน่ใจว่าองค์การต้องเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเหมาะสม ค่อย ๆ พัฒนา และปรับปรุง วัตถุประสงค์แรกของผู้นำคือการเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวผู้นำเอง ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา

3) Yukl , Katzenbach , Khan (2010) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศที่ดี หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพในที่ทำงานและไม่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน มีมารยาทในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ

4) สมจิต สงสาร (2552) สรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กร

5) ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553, หน้า 61) กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ประกอบไปด้วย 1) มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้วต้องมีลักษณะ โครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กร ที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้ 2) ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญและต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่ง ผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุน อีกทั้ง บุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งมั่นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าการมุ่งมั่นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย (Cross-functional) ในขณะที่เดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากคนที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้ บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม 3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์โดยที่การตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสาร พูดคุยสร้างความไว้วางใจและนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ 4) ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริงและการจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ผู้ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจรวมถึงจากความต้องการของผู้บริโภค

6) ขวัญชนก โคนาค (2556) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ คือการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากร ต่างๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

7) สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ (Organization climate) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานที่ทำงาน ที่จะส่งผลต่อการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจและการทุ่มเทในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

8) สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิก ในองค์กร มีรูปแบบความคิดในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยพิจารณาจากกระบวนการ เรียนรู้ การกระตุ้นแรงเร้าและจูงใจ บรรยากาศการพัฒนาการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงองค์กร และ ประสิทธิภาพขององค์กร

9) เวียงวีสรรณ ท้าทูล (2557) ให้ความหมาย บรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม ไว้ว่า หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล คือการส่งเสริมสร้าง แรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการสร้างบรรยากาศสนับสนุน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาการตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของ แต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

10) พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมในองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์กรแห่งการ เรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสม กับตน และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำ ในทุกระดับ

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึด ตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้าง หรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชน

แห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่นักคิดที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.1.1 สมศักดิ์ (2545) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพตนเองของ แอนโทนี ร็อบบินส์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพตนเองของ แอนโทนี ร็อบบินส์ ใช้วิธีการวิจัยกึ่งทดลอง โดยรูปแบบการทดลองมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพลังศักยภาพบุคคลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ การเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนาพลังศักยภาพบุคคลสำหรับ SMEs” และส่วนที่ 2 คือ การทำแบบฝึกหัดใน “โปรแกรม 21 วันสู่พลังศักยภาพบุคคล” โดยจะเป็นการทำกิจกรรมด้วยการนำตนเองและต้องทำแบบฝึกหัดวันละ 1 บท ทุกวันเป็นเวลา 21 วันติดต่อกัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่าคะแนนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระยะหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.1.2 รัตติกรณ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs ไทย โดยเริ่มศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างชุดแรกจำนวน 30 คน ที่เป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและใช้เทคนิคการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดภาวะผู้นำ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างชุดที่สอง จำนวน 544 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หองค์ประกอบและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำจากนั้นนำไปใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs ไทย โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่สามจำนวน 1,064 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือวัดภาวะผู้นำ

ของผู้ประกอบการ SMEs ไทยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจ ผู้ได้บังคับบัญชา การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ และพบว่าผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจต่างกัันมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จสูงจะมีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs ไทยมีภาวะผู้นำรวมอยู่ในระดับมาก

2.3.1.3 วุฒิพงษ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาขององค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมที่สะท้อนบริบททางการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ นักวิชาการจากหลักสูตรการศึกษาและหน่วยงานด้านนวัตกรรมของสถาบันการศึกษา และนักปฏิบัติในองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม และใช้การศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Study) โดยทำการศึกษาจากบริษัทที่ได้รับรางวัลสุดยอดบริษัทนวัตกรรม (Thailand Most Innovative Company) จำนวน 5 องค์กร ได้แก่ บริษัท บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัท พุกผา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม พบว่า คุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารทรัพยากร การประเมินและการลำเลียงความคิด และผู้นำบุคลากร เครื่องช่วย วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม

2.3.1.4 อรอนงค์ (2554) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจเอกชนภาคอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม พัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนานวัตกรรมเป็นฐานคติในการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือผู้นำองค์กรที่มีผลิตภัณฑ์กระบวนการหรือบริการซึ่งเป็นผลจากการสร้างสรรค์ที่มีลักษณะความเป็นนวัตกรรม ใช้วิธีการศึกษาแบบ Grounded Theory และวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่าบริบทภายนอกองค์กร การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการศึกษาทางและกลยุทธ์

ในการนำองค์การกดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศภายใน องค์การมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวัฒนธรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสมคือโครงสร้างองค์การแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่งและมีระบบที่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงาน โครงการ การมอบอำนาจเป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3.1.5 ศิวพร (2554) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร : กรณีศึกษาขององค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมของผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงาน และความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรขององค์การธุรกิจไทยที่ได้รับรางวัลองค์กรที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงานกับความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร และศึกษา อิทธิพลของพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษาพบว่า องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 มีพฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์ และความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสร้างสรรค์ในงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร และทั้งสองตัวแปร ยังมีอิทธิพลร่วมต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร ในกรณีที่พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงานร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม และพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.3.2.1 Hay Group (2005) ศึกษาเรื่อง องค์การนวัตกรรม : บทเรียนจากบริษัทยอดเยี่ยม ผลการวิจัยพบว่าผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับปัจจุบันและพัฒนาวัฒนธรรมไปสู่ออนาคตโดยวัฒนธรรมต้องสนับสนุนบุคคลและทีมงาน เพราะทั้ง 2 ปัจจัยเป็นแนวคิดพัฒนา

นวัตกรรมจากผลการวิจัยพบว่า 54-72% ของความแตกต่างของบรรยากาศองค์การมาจากความแตกต่างในรูปแบบบริหาร บรรยากาศองค์การมีผลต่อความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ในการสร้างบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องใช้อำนาจที่เหมาะสมมีความยืดหยุ่น มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชาต่ำยอมรับความคิดใหม่ของบุคลากรในองค์การ บุคคลต้องได้รับการยอมรับว่าทำในสิ่งที่ดีที่สุด ทำให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และความคาดหวัง บรรยากาศที่มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนผลงานเฉพาะบุคคลได้ดี และในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ดีเยี่ยม

2.3.2.2 Gliddon (2006) ศึกษาเรื่อง การสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งผลการศึกษาศึกษาสามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรมออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นผู้กำหนดคนนวัตกรรม ด้านการนำกลุ่มและทีมงาน ประกอบด้วย การเป็นการจัดการความคาดหวัง การนำ โดยปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ด้านระดับพลังงานและการจูงใจประกอบด้วย การมีความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน ด้านการจัดการและการมอบหมาย ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผนและการจัดการโครงการ ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางด้านอารมณ์ ด้านการมีพันธสัญญาและความรู้สึกการเป็นเจ้าของ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านบทบาท อำนาจ และการเมือง ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ และด้านความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ

2.3.2.3 Jong and Den Hartog (2007) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน รวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย ผลการศึกษาค้นคว้าได้พฤติกรรมของผู้นำ 13 ประการ ได้แก่ การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้นสติปัญญาการกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นที่ปรึกษา การกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อมูลป้อนกลับ การนับถือและการชื่นชม การให้รางวัลการให้ทรัพยากรสนับสนุน การติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย

2.3.2.4 Ailin and Lindgren (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับการมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์

จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และจงใจหรือใช้อิทธิพลให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดแนวคิด ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบทางการบริหารจัดการหลายประการ ทั้งในส่วนของ การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม เพราะจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรเหล่านั้น มีจุดมุ่งหมายทางด้านนวัตกรรมอย่างแท้จริง โดยสามารถกำหนดไว้ในทุกระดับของจุดมุ่งหมายขององค์กร การจัดโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการสร้างองค์กร ซึ่งควรเป็นโครงสร้างที่และในการปฏิบัติงานควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะทีมแบบข้ามสายงาน เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถใช้ปัจจัยจูงใจที่หลากหลาย ทั้งปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอก การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรที่จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม และการควบคุมดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่วัตกรรม โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่ผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร หมายถึง ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในปีการศึกษา 2560 แบ่งออกเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ รวม 103 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 689 คน อำเภอสามโคก จำนวน 288 คน อำเภอลองหลวง จำนวน 925 คน อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 306 คน รวม 2,208 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ รวม 67 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอชัยบุรี จำนวน 627 คน อำเภอลำลูกกา จำนวน 579 คน อำเภอหนองเสือ จำนวน 336 คน รวม 1,542 คน ทั้งหมด 170 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,750 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 170 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน จำนวน 351 คน โดยกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้ การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการแบ่งชั้นเพื่อเก็บข้อมูล โดยแบ่งตาม ขนาดสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเลือก ผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	สพป.ปทุมธานี		ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
	เขต1	เขต2		
ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 120 คน)	267	84	351	33
ขนาดกลาง (121 – 600 คน)	920	683	1,603	150
ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	864	293	1,157	108
ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คนขึ้นไป)	157	482	639	60
รวม	2,208	1,542	3,750	351

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2560)
ข้อมูลสารสนเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2560)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนน แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด
- 1 หมายถึง มีมีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแนวคิด รวมถึงเอกสารต่างๆ เพื่อออกแบบข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (Interview Questions) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยมีสาระตรงกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสอบถามครูผู้สอนตามขนาดสถานศึกษาต่าง ๆ ขนาดละ 2 คน รวมทั้งหมด 8 คน ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยถามข้อมูลดังนี้

3.2.2.1 บริบทของขนาดสถานศึกษา

3.2.2.2 ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

3.2.2.3 ปัญหาอุปสรรคของสถานศึกษา

3.2.2.4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสถานศึกษา

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และแบบสัมภาษณ์(Interview)

3.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีรายนาม ดังต่อไปนี้

- 3.4.1.1 ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3.4.1.2 ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3.4.1.3 ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3.4.1.4 ดร.รติกรณ์ นิยมจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ บริษัท ซี.เอ.อิน โฟมีเดีย

จำกัด

- 3.4.1.5 นางพัชรินทร์ ฉัตรนารัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชุมแก้ว

3.4.2 นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	หมายถึงดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึงคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	หมายถึงผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึงจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
-1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.60 ซึ่งผลปรากฏว่าได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.94

3.4.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.99

3.4.4 ดำเนินการนำเครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ติดต่อประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 351 ฉบับ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่สถานศึกษาและส่งผ่านทางช่องรับส่งเอกสารของแต่ละสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ได้ข้อมูลกลับคืนมา 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

3.5.4 นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก 2 คน ขนาดกลาง 2 คน ขนาดใหญ่ 2 คน และขนาดใหญ่พิเศษ 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน เพื่อนำมาอ้างอิงข้อมูลประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลงานวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (Semantic Differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของเบสต์ และ กานน์ (Best and Kahn, 1989. อ้างถึงใน วิราพร พงษ์อาจารย์, 2542 : 100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe')

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.7.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.7.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.7.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้แก่

3.7.2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างตามขนาดสถานศึกษาด้วยการทดสอบ F – test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One way Anova)

3.7.2.2 การทดสอบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา จําแนกตามขนาดสถานศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.4 ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตามขนาดสถานศึกษา
- 4.5 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารตามขนาดสถานศึกษา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปร ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่า t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ F
p	แทน	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมุติฐาน
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าค่าความแปรปรวน (Mean of Square)

4.2 ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

4.2.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

4.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

4.2.4 ผลการสัมภาษณ์ ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาด สถานศึกษา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพทั่วไปด้วยสถิติพื้นฐาน ปรากฏผลดัง ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	25.6
หญิง	261	74.4
รวม	351	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	90	25.6
ระหว่าง 30 – 39 ปี	113	32.2
ระหว่าง 40 - 49 ปี	57	16.2
ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป	91	25.9
รวม	351	100.0
3. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	118	33.6
ระหว่าง 5 – 10 ปี	96	27.4
ระหว่าง 11 - 19 ปี	58	16.5
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	79	22.5
รวม	351	100.0
4. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	33	9.4
ขนาดกลาง	150	42.7
ขนาดใหญ่	108	30.8
ขนาดใหญ่พิเศษ	60	17.1
รวม	351	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.4 อายุระหว่าง 30–39 ปี มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.2 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.6 และขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.7

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม

ตารางที่ 4.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม (N = 351)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.21	0.65	มาก	1
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.17	0.72	มาก	3
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.16	0.73	มาก	4
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.06	0.78	มาก	6
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.19	0.72	มาก	2
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.13	0.78	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.15	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.72) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.78)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 – 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (N = 351)

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	4.23	0.72	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	4.18	0.72	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่ชัดเจน	4.23	0.73	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่กว้างไกล ทำทาย และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพองค์กร	4.19	0.77	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น	4.21	0.69	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบ จนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้	4.14	0.76	มาก	8
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.21	0.80	มาก	5
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้	4.28	0.81	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.21	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21$, S.D.= 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับ และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ ($\bar{x}=4.28$, S.D.= 0.81) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ($\bar{x}=4.23$, S.D.= 0.72) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่ชัดเจน ($\bar{x}=4.23$, S.D.= 0.73) ตามลำดับ ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการ มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้ ($\bar{x}=4.14$, S.D.= 0.76)

ตารางที่ 4.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม (N = 351)

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคลากรและชุมชน โดยมีการบูรณาการความ ร่วมมือจากหลายฝ่ายได้เป็นอย่างดี	4.16	0.90	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ตามขอบข่ายงานที่กำหนด	4.17	0.83	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	4.24	0.77	มาก	1

ตารางที่ 4.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (N = 351) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้	4.19	0.88	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันกำหนดเป้าหมายวางแผนงานและบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร	4.20	0.83	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.21	0.77	มาก	2
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	4.15	0.75	มาก	7
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	4.12	0.72	มาก	10
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน	4.15	0.85	มาก	9

ตารางที่ 4.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม (N = 351) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาตนเองหรือทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างเต็มใจและร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ	4.15	0.79	มาก	8
รวมเฉลี่ย		4.17	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ($\bar{x}=4.24$, S.D.= 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x}=4.21$, S.D.= 0.77) ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ($\bar{x}=4.12$, S.D.= 0.72)

ตารางที่ 4.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการคิดสร้างสรรค์ (N = 351)

ข้อที่	ด้านการคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม	4.20	0.80	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้	4.17	0.84	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาแก่นักเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	4.13	0.81	มาก	9
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศความรู้ใหม่ๆ ที่แตกต่างมาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.16	0.75	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการรูปแบบ เดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น	4.14	0.84	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน	4.16	0.76	มาก	6

ตารางที่ 4.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการคิดสร้างสรรค์ (N = 351) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำมาปฏิบัติได้	4.21	0.76	มาก	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	4.14	0.86	มาก	8
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร	4.13	0.84	มาก	10
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ๆในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้	4.18	0.87	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.16	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.16$, S.D.= 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำมาปฏิบัติได้ ($\bar{x}= 4.21$, S.D.= 0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ($\bar{x}= 4.20$, S.D.= 0.80) ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ๆหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า
 ของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย (\bar{x} = 4.13, S.D.= 0.74) และผู้บริหาร
 สถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ ให้มีความ
 สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร (\bar{x} = 4.13, S.D.= 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการบริหารความเสี่ยง
 (N = 351)

ข้อที่	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และ ระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ ร่วมกับบุคลากรใน สถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการ ปฏิบัติงาน ด้านการเงิน เป็นต้น	4.06	0.82	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือ มาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อ ป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิด ความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและ ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	4.08	0.81	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบการ บริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่ องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรเป็นสำคัญ	4.07	0.90	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้ตรง ประเด็นสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจาก การตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ในองค์กร	4.08	0.88	มาก	3

ตารางที่ 4.6 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี ในด้านการบริหารความเสี่ยง (N = 351) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม	4.05	0.86	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	4.02	0.86	มาก	9
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด	4.08	0.84	มาก	2
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร	4.02	0.85	มาก	8
9	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา	4.06	0.81	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.06	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี ในด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงสูงสุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{x}=4.08$, S.D.= 0.81) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด ($\bar{x}=4.08$, S.D.= 0.84) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้ตรงต่อ ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ($\bar{x}=4.08$, S.D.= 0.88) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ($\bar{x}=4.07$, S.D.= 0.90) ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ($\bar{x}=4.02$, S.D.= 0.85) และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ($\bar{x}=4.02$, S.D.= 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (N = 351)

ข้อที่	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา	4.27	0.80	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้	4.20	0.80	มาก	5

ตารางที่ 4.7 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (N = 351) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้	4.11	0.86	มาก	11
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์หรือเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.20	0.81	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.18	0.80	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา ให้มีความทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา	4.20	0.77	มาก	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา รวมถึงการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปยังชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.17	0.83	มาก	8

ตารางที่ 4.7 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (N = 351) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	4.21	0.85	มาก	3
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษา	4.16	0.80	มาก	9
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน เช่น Facebook Line Website E-mail เป็นต้น	4.28	0.80	มาก	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที	4.15	0.82	มาก	10
รวมเฉลี่ย		4.06	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.19, S.D.= 0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือและมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน เช่น Facebook Line Website E-mail เป็นต้น ($\bar{x}= 4.28, S.D.= 0.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา ($\bar{x}= 4.27, S.D.= 0.80$) ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้ ($\bar{x}= 4.11, S.D.= 0.86$)

ตารางที่ 4.8 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (N = 351)

ข้อที่	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้าง องค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กร ให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	4.05	0.85	มาก	10
2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่า ของนวัตกรรมเป็นสำคัญ	4.09	0.85	มาก	8
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร	4.11	0.84	มาก	6

ตารางที่ 4.8 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม (N = 351) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป	4.11	0.92	มาก	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน	4.09	0.97	มาก	9
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	4.20	0.88	มาก	2
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าถึงคน เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวความคิดนวัตกรรมใหม่ๆ	4.17	0.84	มาก	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้และหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.21	0.86	มาก	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของบุคลากร	4.12	0.84	มาก	5
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลและผลตอบแทนต่างๆแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	4.15	0.87	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.13	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.13, S.D.= 0.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้และหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x}= 4.21, S.D.= 0.86$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ($\bar{x}= 4.20, S.D.= 0.88$) ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ($\bar{x}= 4.05, S.D.= 0.85$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	56.043	3	18.681	67.576*	.000
	ภายในกลุ่ม	95.926	347	.276		
	รวม	151.969	350			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	76.443	3	25.481	84.098*	.000
	ภายในกลุ่ม	105.139	347	.303		
	รวม	181.582	350			

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	96.383	3	32.128	123.365*	.000
	ภายในกลุ่ม	90.368	347	.260		
	รวม	186.751	350			
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	107.242	3	35.747	116.984*	.000
	ภายในกลุ่ม	106.034	347	.306		
	รวม	213.275	350			
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	96.457	3	32.152	126.915*	.000
	ภายในกลุ่ม	87.908	347	.253		
	รวม	184.365	350			
6. ด้านการสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	105.630	3	35.210	112.746*	.000
	ภายในกลุ่ม	108.366	347	.312		
	รวม	213.996	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	87.982	3	29.327	133.882*	.000
	ภายในกลุ่ม	76.011	347	.219		
	รวม	163.993	350			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	ขนาดเล็ก (2.69)	ขนาดกลาง (4.30)	ขนาดใหญ่ (4.13)	ขนาดใหญ่พิเศษ (4.64)
ขนาดเล็ก	2.69	-	-1.61*	-1.44*	-1.95*
ขนาดกลาง	4.30	-	-	.17	-.34*
ขนาดใหญ่	4.13	-	-	-	-.51*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.64	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง , สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ , สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ, สถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	ขนาดเล็ก (3.09)	ขนาดกลาง (4.28)	ขนาดใหญ่ (4.18)	ขนาดใหญ่พิเศษ (4.69)
ขนาดเล็ก	3.09	-	-1.19*	-1.09*	-1.60*
ขนาดกลาง	4.28	-	-	.10	-.41*
ขนาดใหญ่	4.18	-	-	-	-.51*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.69	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	ขนาดเล็ก (2.85)	ขนาดกลาง (4.38)	ขนาดใหญ่ (4.06)	ขนาดใหญ่ พิเศษ (4.60)
ขนาดเล็ก	2.85	-	-1.53*	-1.21*	-1.76*
ขนาดกลาง	4.38	-	-	.32*	-.22
ขนาดใหญ่	4.06	-	-	-	-.54*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.60	-	-	-	-

*p< .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		(2.59)	(4.31)	(4.19)	(4.61)
ขนาดเล็ก	2.59	-	-1.72*	-1.6*	-2.02*
ขนาดกลาง	4.31	-	-	.12	-.30*
ขนาดใหญ่	4.19	-	-	-	-.42*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.61	-	-	-	-

*p< .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		(2.41)	(4.20)	(4.10)	(4.55)
ขนาดเล็ก	2.41	-	-1.79*	-1.69*	-2.14*
ขนาดกลาง	4.20	-	-	.10	-.35*
ขนาดใหญ่	4.10	-	-	-	-.45*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.55	-	-	-	-

*p< .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	ขนาดเล็ก (2.41)	ขนาดกลาง (4.20)	ขนาดใหญ่ (4.10)	ขนาดใหญ่พิเศษ (4.55)
ขนาดเล็ก	2.67	-	-1.53*	-1.43*	-1.88*
ขนาดกลาง	4.33	-	-	.23	-.22*
ขนาดใหญ่	4.17	-	-	-	-.38*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.74	-	-	-	-

*p< .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		(2.52)	(4.30)	(4.11)	(4.64)
ขนาดเล็ก	2.52	-	-1.78*	-1.59*	-2.12*
ขนาดกลาง	4.30	-	-	.19	-.34*
ขนาดใหญ่	4.11	-	-	-	-.53*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.64	-	-	-	-

*p< .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำนวน 8 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

4.4 ด้านบริหารหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ตามขนาดสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า มีผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน โดยมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการ เป็นระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 1-2 ปี เนื่องจากเพิ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง มีครูจำนวนประมาณ 4-6 คน มีนักเรียนจำนวนประมาณ 100-120 คน เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของโรงเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรและรับจ้าง โรงเรียนขาดความพร้อมในด้านอาคารสถานที่และสื่อการเรียนการสอน เนื่องจากได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ ตลอดจนครูผู้สอนมีจำนวนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและสอนไม่ตรงวิชาเอก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนยังไม่ค่อยมีผลงานดีเด่นในด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า มีผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน โดยมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการ เป็นระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 8-10 ปี แต่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนปัจจุบัน เป็นระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 3-5 ปี มีครูจำนวนประมาณ 18-23 คน มีนักเรียนจำนวนประมาณ 300-400 คน เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของโรงเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างและพนักงานโรงงาน โรงเรียนขาดความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากได้รับงบประมาณไม่เพียงพอแต่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน ด้านครูผู้สอน มีจำนวนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแต่ยังมีบางระดับชั้นและบางวิชาที่สอนไม่ตรงวิชาเอก ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมซึ่งบริบทสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน การบริหารงานก็ย่อมแตกต่างกันด้วย ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลางอาจมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในบางวิชาและโรงเรียนมักจะมีผลงานดีเด่นในด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าทางด้านการเรียน ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันในโอกาสต่าง ๆ มากมาย

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า มีผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน โดยมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการ เป็นระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 15-20 ปี แต่มีปฏิบัติงานที่โรงเรียนปัจจุบัน เป็นระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 4-5 ปี มีครูจำนวนประมาณ 40-50 คน มีนักเรียนจำนวนประมาณ 800-1,000 คน โรงเรียน จ เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนโรงเรียน ฉ เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษา

ปีที่ 3 นักเรียนส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของโรงเรียน บางส่วนย้ายตามสถานที่ทำงานของผู้ปกครองซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างและพนักงานโรงงาน โรงเรียนมีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ที่มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ก่อนข้างเพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากได้รับงบประมาณเพียงพอและได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชนเพิ่มเติม ด้านครูผู้สอนมีจำนวนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในบางวิชาและ โรงเรียนมีผลงานดีเด่นในด้านผลงานนักเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า มีผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 3-4 คน โดยมีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารเป็นระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 18-23 ปี แต่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนปัจจุบัน เป็นระยะเวลาเฉลี่ยประมาณ 8-10 ปี มีครูจำนวนประมาณ 80-100 คน มีนักเรียนจำนวนประมาณ 1,500-1,800 คน เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนบางโรงเรียนมีเปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ของโรงเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานโรงงาน เจ้าของธุรกิจส่วนตัวและข้าราชการ โรงเรียนมีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากได้รับงบประมาณเพียงพอและได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน โดยเฉพาะได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก อบจ. ปทุมธานี ด้านครูผู้สอนมีจำนวนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในบางวิชาและ โรงเรียนมีผลงานดีเด่นในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาหลายรายการ เช่น รางวัลหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา รางวัล OBEC Awards และผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นต้น นอกจากนี้นักเรียนยังได้รับรางวัลจากการแข่งขันต่าง ๆ ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศหลายรายการ

4.5 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารตามขนาดสถานศึกษา

4.5.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ตามแนวทางที่สำนักเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดกำหนดไว้ โดยยังไม่ค่อยได้วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

เท่าใดนัก แต่เปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น แต่ยังไม่สามารถดำเนินการ ได้เต็มที่เนื่องจากบริบทที่ยังมีข้อจำกัด นอกจากนี้ผู้บริหารพยายามที่จะเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดกลาง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน โดยนำแนวทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด กำหนดมาปรับให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ให้นำผลการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้พยายามที่จะแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งในด้านวิชาการ และด้านอาคารสถานที่เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ โดยเฉพาะที่ได้นั้นการมีส่วนร่วมและให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการขับเคลื่อนในการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบ จนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ โดยใช้กระบวนการ PDCA โดยมีการประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เน้นการบริหารแบบเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ของโรงเรียนที่มีความกว้างไกล ทำทายเป็นไปได้ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพขององค์กร ตลอดจนมีความทันสมัย สอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด กำหนดไว้ โดยมีการเพิ่มจุดเน้นและเอกลักษณ์ของโรงเรียนตามแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ที่ได้มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาและในด้านการจัดการ

เรียนการสอนอยู่เสมอ เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนามาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ร่วมกัน กำหนดไว้ จนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการ PDCA ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานตามโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล และงานประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนมีการส่งนวัตกรรมเข้าประกวดแข่งขันในเวทีระดับชาติอย่างต่อเนื่อง

4.3.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เนื่องจากบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดทั้งในด้านของงบประมาณและอัตราค่าจ้าง เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรจะร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร แต่ก็พบว่าการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบยังขาดความชัดเจน เนื่องจากมีบุคลากรจำกัด ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ จึงมีความซ้ำซ้อนกันบ้าง จึงได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดกลาง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายได้เป็นอย่างดี โดยในการดำเนินงานต่าง ๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนด วางแผนงานและบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามที่จะสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามบริบท เช่น ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ศูนย์การเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ รวมทั้งส่งเสริม

ให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ด้วยการที่มีบุคลากรจำนวนมากจึงสามารถมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้จัดให้มีการประชุมครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานอยู่เสมอ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก การมีบุคลากรจำนวนมาก ทั้งผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ ทำให้สามารถมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้กระบวนการ PDCA ในการขับเคลื่อน โดยโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งที่สำคัญและเป็นจุดเด่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ซึ่งเห็นได้ชัดเมื่อโรงเรียนมีการประเมินผลงานเพื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันอีกด้วย

4.3.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

และบุคลากรที่ไม่มากนัก ทำให้ยังไม่สามารถคิดริเริ่มได้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ตามวัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการดำเนินงานที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ซึ่งได้แนวทางจากการศึกษาดูงาน โรงเรียนอื่นๆ แล้วนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนตามบริบทของโรงเรียน โดยอาศัย เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น การใช้ DLTV/DLIT การพัฒนาห้องคอมพิวเตอร์ การพัฒนาห้องสมุดที่มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ในส่วนของบุคลากรพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงานเท่าไรนัก ส่วนใหญ่เป็นเพียงการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเนื่องจากบุคลากรมีจำกัดและมีภาระงานมาก แต่ก็พยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดกลาง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม เนื่องจากมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนและโรงเรียนมีความพร้อมในระดับหนึ่ง ทำให้สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาได้ ทั้งในลักษณะของการนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จากโรงเรียนมีนวัตกรรมในการบริหารรูปแบบใหม่ ๆ ในขณะที่ครูก็มีนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ และสร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตาม ในการรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ ของครู เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมนั้นยังเป็นไปแบบไม่เป็นทางการ จะเป็นไปในลักษณะของการประชุมประจำเดือนที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม โดยมักจะนำแนวคิด

วิธีการ รูปแบบของผู้บริหารท่านเดิมหรือสิ่งที่เคยทำที่โรงเรียนเดิมแล้วประสบความสำเร็จมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้นเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในด้านการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมตามบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสนับสนุนทั้งในด้านการจัดอบรมให้ความรู้ การสนับสนุนงบประมาณ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ให้อุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้ความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร โดยได้มีการรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ แบบเป็นทางการ เช่น การทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี นำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนได้ต่อไป

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดนโยบายให้โรงเรียนต้องมีนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาและครูต้องมีนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้นำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนั้นจึงได้มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ หาความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์อยู่เสมอ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงานที่มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กรและสามารถนำมาปฏิบัติได้ ซึ่งพยายามเชื่อมโยงการพัฒนานวัตกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายต่าง ๆ ที่โรงเรียนต้องดำเนินการ และ โครงการที่เข้าร่วม เช่น โรงเรียนแกนนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมาตรฐานสากล STEM Education ฯลฯ ส่งผลให้โรงเรียนและครูมีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรมมากมายทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ

4.3.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารคำนึงถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น แต่ยังไม่มีความชัดเจนในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน อย่างชัดเจน ข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรที่มีไม่มากนัก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ในสถานศึกษาเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้อสถานศึกษาเกิดความเสียหาย โดยมีการ

กำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงจากการพิจารณาไต่ตรง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ แต่ส่วนใหญ่เป็นเพียงการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นแต่ยังไม่ได้นับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรเท่าไรนัก

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน เป็นต้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และกล้าดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย ซึ่งได้มีการกำหนดครูที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องการบริหารความเสี่ยงโดยเฉพาะ และผู้บริหารสถานศึกษาจะกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงตลอดจนพิจารณาไต่ตรง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ พร้อมทั้งจะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด แต่ยังคงขาดการรายงานผลอย่างเป็นระบบ

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งภายใต้ขอบข่ายของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านบุคลากร โดยกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้พิจารณาไต่ตรง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ตลอดจนมีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรได้ร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับ ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม โดยได้กำหนดให้งานตรวจสอบภายในประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงเป็นอย่างมาก เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเป็นโรงเรียน

มาตรฐานสากล ที่ต้องมีการประเมิน ScQA และ OBECQA ซึ่งมีตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา ดังนั้นโรงเรียนจึงได้มีการกำหนดเป็นส่วนหนึ่งภายใต้ขอบข่ายของงาน ตรวจสอบภายใน และเชื่อมโยงเข้ากับระบบงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านนักเรียน โดยใช้กระบวนการ PDCA ในขั้น Plan จะร่วมกันกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุม โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม ขั้น DO เป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้อาคารสถานศึกษาเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ขั้น Check ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ และพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ขั้น Act จะเป็นการประเมินผลและ รายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนดผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรจะร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไป ใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับ โดยอาศัยการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา

4.3.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการ นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาและในการจัดการเรียนการสอน โดยได้มีการปรับประยุกต์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์หรือเป้าหมายการดำเนินงาน ของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างความตระหนักเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่ การปฏิบัติได้ แต่ด้วยบริบทของ โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และความพร้อม ด้านเทคโนโลยี จึงส่งผลให้โรงเรียนยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ได้ อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามผู้บริหารมีความพยายามที่จะจัดหา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนา และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้ผู้บริหาร ได้มีนโยบายให้จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลาง

และสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที รวมทั้งการใช้ Facebook Line Website E-mail เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจ แผนกลยุทธ์และเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาทั้งในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรณ์นวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งเริ่มต้นจากการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แล้วจึงส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดกลางที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ระดับหนึ่ง นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้ให้ความสำคัญกับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเช่น Facebook Line Website E-mail เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชนและหน่วยงานอื่น ซึ่งได้มีการจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นอย่างมาก ด้วยความพร้อมของโรงเรียนในด้านงบประมาณ และบุคลากร ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดและผู้ปกครอง ทำให้สามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งนอกจากโรงเรียนจะกำหนดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้เป็นส่วนหนึ่งในวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนแล้ว ยังได้ดำเนินโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น DLTV DLIT และการจัดสรรอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและในการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การสร้างสรณ์นวัตกรรม

ในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญกับการจัดอบรมพัฒนาครูในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการตามบริบทของครูแต่ละท่าน ตลอดจนจัดให้มีระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที เช่น ได้มีการนำ Line Facebook และ Website มาใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ถึงภายนอกหน่วยงาน ให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ เป็นต้น

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียนเป็นอย่างมาก โดยมีการจัดหาและจัดซื้อระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานและลดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนได้กำหนดให้มีกลุ่มงานเทคโนโลยี ที่ดูแลรับผิดชอบระบบคอมพิวเตอร์ และส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้โรงเรียนยังได้รับการสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ ตลอดจน โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง สพฐ. ผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลให้โรงเรียนมีความพร้อมเป็นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันบุคลากรก็มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการสร้างเป็นนวัตกรรมทั้งในการบริหารจัดการและในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่เพียงแค่อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเท่านั้น แต่มีเป้าหมายที่สำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา ที่รองรับด้วยระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ระบบ File Sharing และระบบ intranet รวมถึงการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปยังชุมชนและหน่วยงานอื่น โดยใช้ Facebook Line Website E-mail เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งการใช้ระบบดังกล่าวส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังทำให้โรงเรียนมีระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันทีอีกด้วย

4.3.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายและกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นการบริหาร

เชิงรับมากกว่าเชิงรุก เนื่องจากบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดต่างๆ ดังนั้นจึงเกิดบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมไม่มากนัก แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาก็ได้มุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรภายใต้บริบทของโรงเรียนตนเอง โดยพยายามสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร ทั้งนี้เนื่องด้วยโรงเรียนขนาดเล็กมีครูจำนวนไม่มาก ผู้บริหารและครูจึงทำงานร่วมกันแบบครอบครัว ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการส่งให้ครูได้รับการพัฒนาที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก และการเข้ารับการพัฒนารูปแบบครบวงจร ของ สพฐ. เนื่องจากโรงเรียนไม่มีงบประมาณเฉพาะในการพัฒนาครู แล้วนำสิ่งที่ได้รับกลับมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน สร้างเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนให้ครูส่งผลงานนวัตกรรมเข้าร่วมการประกวดที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ ตามโอกาส

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมตามบริบทของโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งผู้บริหารได้ชี้ให้บุคลากรได้เห็นถึงคุณค่าของนวัตกรรมที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเพื่อสร้างความตระหนัก และได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เช่น ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตามหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น และการเข้ารับการพัฒนารูปแบบครบวงจร ของ สพฐ. เนื่องจากโรงเรียนไม่มีงบประมาณเฉพาะในการพัฒนาครู แล้วใช้กระบวนการ PLC หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการความรู้และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน ทั้งนี้ด้วยบริบทของโรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนครูไม่มากนัก ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความใกล้ชิด ผู้บริหารเองก็ให้ความเป็นกันเองกับครู ทำให้ครูได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไปเกิดมิตรภาพที่ดีในที่ทำงาน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน และรักองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่อยากทำให้องค์กรพัฒนา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการให้รางวัลและผลตอบแทนต่างๆ แก่บุคลากร เช่น ความดีความชอบแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของขอบข่ายงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยที่การดำเนินงานต่างๆ สอดคล้องและเป็นไปตามโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารได้กำหนดให้มีการประชุมครูเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งได้กำหนดให้ครูได้นำเสนอความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แล้วนำไปสู่การพัฒนาองค์กรโดยใช้กระบวนการ PLC ทั้งนี้ผู้บริหารได้มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กรแบบกัลยาณมิตร ที่มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของบุคลากร การประกวด Best Practice และส่งเสริมให้ครูต่อยอดนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปส่งประกวดในระดับประเทศ ส่งผลให้ครูได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการเสริมแรงแก่บุคลากรตามความเหมาะสม

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม โดยมีการกำหนดรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรมตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งมีความพร้อมทั้งในด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุนจากผู้ปกครอง และชุมชน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับการดำเนินการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ OBECQA ในหมวดที่ 6 มุ่งเน้นการดำเนินการ และในหมวดที่ 7 ผลลัพธ์ อีกทั้งโรงเรียนยังมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรเป็นประจำทุกปีเพื่อส่งเข้าประกวดรางวัลหนึ่ง โรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา การดำเนินการต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร แม้ว่าในบริบทของโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีบุคลากรจำนวนมาก มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตร ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา อีกทั้งการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะ

ใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายใน เช่น การจัดให้มีห้องสมุดครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ การเชิญวิทยากรภายนอกมาจัดอบรมตามความต้องการของครู และภายนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นและการเข้ารับการพัฒนารูปแบบครบวงจรของ สพฐ. เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ครูรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองด้วยกระบวนการ PLC และในทุกสิ้นปีการศึกษาจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานวิจัย การประกวดสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูส่งผลงานเข้าแข่งขันในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ ส่งผลให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้รับรางวัลมากมาย และมีโรงเรียนอื่น ๆ มาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 58 ข้อ ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ .94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .99 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 351 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) การทดสอบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.15, S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x} = 4.21, S.D.= 0.65) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (\bar{x} = 4.19, S.D.= 0.72) และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{x} = 4.06, S.D.= 0.78)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.21, S.D.= 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x} = 4.28, S.D.= 0.81) รองลงมา คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ($\bar{x}= 4.23, S.D.= 0.72$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ($\bar{x}= 4.23, S.D.= 0.73$) ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}= 4.14, S.D.= 0.76$)

5.1.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.17, S.D.= 0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}= 4.24, S.D.= 0.77$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x}= 4.21, S.D.= 0.77$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}= 4.12, S.D.= 0.72$)

5.1.1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.16, S.D.= 0.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำมาปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}= 4.21, S.D.= 0.76$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ($\bar{x}= 4.20, S.D.= 0.80$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ($\bar{x}= 4.13, S.D.= 0.74$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร ($\bar{x}= 4.13, S.D.= 0.84$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

5.1.1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.06, S.D.= 0.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{x}= 4.08, S.D.= 0.81$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด ($\bar{x}= 4.08, S.D.= 0.84$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้ตรงต่อ ประเมินสถานการณ์

หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ($\bar{x}=4.08$, $S.D.=0.88$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม การบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุ เป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ($\bar{x}=4.07$, $S.D.=0.90$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกัน วางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน และวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ($\bar{x}=4.02$, $S.D.=0.85$) และผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ($\bar{x}=4.02$, $S.D.=0.86$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

5.1.1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$, $S.D.=0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชน โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน เช่น Facebook Line Website E-mail เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.28$, $S.D.=0.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็น ประโยชน์ในสถานศึกษา ($\bar{x}=4.27$, $S.D.=0.80$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่ การปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=4.11$, $S.D.=0.86$)

5.1.1.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.13$, $S.D.=0.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ให้อุคลากรเข้าถึงความรู้และหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.21$, $S.D.=0.86$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้อุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมเป็นของตนเอง ($\bar{x}=4.20$, $S.D.=0.88$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=4.05$, $S.D.=0.85$)

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา จําแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบค่าเฉลี่ย

เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง , สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ , สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ , สถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการสร้างสรรค์งานมากขึ้น โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นผู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู (Adair, 1996) นอกจากนี้พฤติกรรมและการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลต่อความคิดเห็นของครู อีกด้วย สอดคล้องกับ Institute of Work Psychology (2003) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจให้กับครูในการลองทำสิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้ครูมีความรู้ มีทักษะและความสามารถใหม่ ๆ ในการที่จะนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงครูจะต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

5.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่มีการกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยม คุณค่าของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า (LeSourd, 1990 อ้างถึงใน นิกัญชลา ลันเหลือ ,2554) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558) ที่ได้กล่าวว่า การขับเคลื่อน สถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่มองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจ ตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่น จะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้า ได้อย่างไร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับครูโรงเรียนขนาดกลาง เห็นความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน โดยนำ แนวทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดกำหนดมาปรับให้เข้ากับบริบทของ โรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้าง นวัตกรรมภายใต้บริบทของโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้พยายามที่จะแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนา โรงเรียน ทั้งในด้านวิชาการ และด้านอาคารสถานที่เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

5.2.1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความ กระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยี สารสนเทศ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจพื้นฐานของระบบ เทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงพัฒนาทักษะ การสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

โดยข้อมูลข่าวสาร มีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (กาญจนา ศิลา ,2556) สอดคล้องกับ นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับโรงเรียนและขณะเดียวกันก็สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการยอมรับและเห็นคล้อยตาม รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจก่อให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางที่คาดหวัง ซึ่งจะนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามพบว่าบางสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ยังขาดความพร้อมทั้งในเรื่องของอุปกรณ์ โปรแกรมและบุคลากรเฉพาะด้าน ตลอดจนโครงสร้างระบบงานเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับครู โรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นอย่างมาก ด้วยความพร้อมของโรงเรียนในด้านงบประมาณ และบุคลากร ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดและผู้ปกครอง ทำให้สามารถดำเนินการต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งนอกจากโรงเรียนจะกำหนดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้เป็นส่วนหนึ่งในวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนแล้ว ยังได้ดำเนินโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น DLTV DLIT และการจัดสรรอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและในการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การสร้างสรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญกับการจัดอบรมพัฒนาครูในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมการที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการตามบริบทของครูแต่ละท่าน ตลอดจนจัดให้มีระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที เช่น ได้มีการนำ Line Facebook และ Website มาใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ถึงภายนอกหน่วยงาน ให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

5.2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วม และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น (ทองทิพภา วิริยะพันธ์, 2555) สอดคล้องกับ ไอรินทร์ คอนแวม (2556) ที่ได้กล่าวว่า หากผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้ครูมีความคิดเห็น ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่เป็นลำดับรองจากด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากระดับของการมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษาและผู้บริหารแต่ละคน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เห็นความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก การมีบุคลากรจำนวนมาก ทั้งผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ ทำให้สามารถมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้กระบวนการ PDCA ในการขับเคลื่อน โดยโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งที่สำคัญและเป็นจุดเด่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความรู้สึกร่วมกันใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ซึ่งเห็นได้ชัดเมื่อโรงเรียนมีการประเมินผลงานเพื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาาร่วมกันอีกด้วย

5.2.1.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่

เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกัน เป็นทีม ใฝ่หาใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (สุพิชชา พุกันงาม, 2559) นอกจากนี้พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัย การบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหารมีความ เฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้า ที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ (บุญรดา ทรงบุญ ศาสตร์, 2559) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับครูโรงเรียนขนาดเล็ก เห็นความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ภายใต้บริบทของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ซึ่งได้แนวทาง จากการศึกษาดูงาน โรงเรียนอื่นๆ แล้วนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดทำให้เกิด การสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนตามบริบทของโรงเรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น การใช้ DLTV/DLIT การพัฒนาห้องคอมพิวเตอร์ การพัฒนาห้องสมุดที่มีการนำเทคโนโลยีมา ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ในส่วนของบุคลากรผู้บริหารพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระ ด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

5.2.1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ส่วนใหญ่สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุกๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะ เห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่างๆ เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง (ขวัญชนก โตนาค, 2556) ซึ่งสอดคล้อง กับ สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ที่ได้กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการรับรู้ หรือความรู้ลึกของบุคคลที่มีต่อสถานที่ทำงานจะส่งผลต่อการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลการ

ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจและการทุ่มเทในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เห็นความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม โดยมีการกำหนดรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรมตามบริบทของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับการดำเนินการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งโรงเรียนยังมีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมเป็นประจำทุกปีเพื่อส่งเข้าประกวดรางวัลหนึ่ง โรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา การดำเนินการต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา อีกทั้งการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายใน เช่น การจัดให้มีห้องสมุดครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ การเชิญวิทยากรภายนอกมาจัดอบรมตามความต้องการของครู และภายนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาด้านหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้นและการเข้ารับการพัฒนารูปแบบครบวงจร ของ สพฐ. เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ครูรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองด้วยกระบวนการ PLC และในทุกสิ้นปีการศึกษาจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานวิจัย การประกวดสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูส่งผลงานเข้าแข่งขันในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ ส่งผลให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้รับรางวัลมากมาย และมีโรงเรียนอื่นๆ มาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง

5.2.1.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างการทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด จนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริง จึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆเหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม โดยผู้บริหารและครูได้ร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์

นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน (อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, 2558) นอกจากนี้พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ครุมองว่าเป็นการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับ นันทินิตย์ ท่าโพธิ์ (2556) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย ความรู้ไหล ความสูญเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งในด้านยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งภายใต้ขอบข่ายของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านบุคลากร โดยกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนมีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานนวัตกรรมที่คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรได้ร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน และวางมาตรการรองรับ ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม โดยได้กำหนดให้งานตรวจสอบภายในประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ครุมีความคิดเห็นด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก แต่เป็นลำดับต่ำที่สุดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารความเสี่ยง เป็นประเด็นที่ยากต่อการพิจารณา อีกทั้งบริบทของโรงเรียนและผู้บริหารแต่ละคนก็มีความแตกต่างกัน

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา จําแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีขนาดต่างกัน ได้รับแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหาร ตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกันหมด ขนาดสถานศึกษาเป็นเพียงการกำหนดขอบเขตการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งในการบริหารงานย่อมแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละขนาดสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา พุกกันงาม (2559) ที่ศึกษาการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับครูโรงเรียนขนาดกลาง เห็นความว่า โรงเรียนขนาดความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากได้รับงบประมาณไม่เพียงพอแต่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน ด้านครูผู้สอน มีจำนวนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแต่ยังมีบางระดับชั้นและบางวิชาที่สอนไม่ตรงวิชาเอก ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อม ซึ่งบริบทสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน การบริหารงานก็ย่อมแตกต่างกันด้วย ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลางอาจมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในบางวิชาและโรงเรียนมักจะมีผลงานดีเด่นในด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าทางด้านวิชาการ ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันในโอกาสต่างมากมาย

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ของโรงเรียน ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.3.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมการสอนของครูในโรงเรียน หรือการส่งเสริมให้บุคลากรส่งผลงานเข้าประกวดแข่งขันตาม โอกาสต่างๆของหน่วยงานการศึกษา โดยมีการให้รางวัลหรือเกียรติบัตรในการประกวดเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

5.3.1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์งาน โดยการสนับสนุนให้มีการอบรมเทคนิคการสอนหรือค้นคว้าหาแนวทางใหม่ๆเพื่อให้บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในการนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร

5.3.1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากร ในการจัดทำระบบควบคุมภายในเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นด้านๆ เช่น ความเสี่ยงด้านการจัดการเรียนการสอน ความเสี่ยงด้านการเงิน และความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือมาตรการป้องกันต่อความเสี่ยงต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นขององค์กร โดยมีการรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี

5.3.1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อชี้แจงถึงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆในสถานศึกษา และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับในวิสัยทัศน์ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง พร้อมกับมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร

5.3.1.6 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทราบและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา

5.3.2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- กิตติกาญจน์ ปฎิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการศึกษาของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- จิตาภา ศุภชยานันท์. (2555). การศึกษาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- จุรีวรรณ จันทปลา. (2557). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ชลกร ต้นประภัสร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 7 ฉบับที่ 2.
- ทินกร บัวชู และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 29(1), 141-153

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทศนา แคมมณี. (2548). **ปฏิรูปเรียนรู้ทั้งโรงเรียนเรื่องยากทำได้จริง**. กรุงเทพฯ: เมธิทิปส์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2545). **รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบาย แผน และมาตรฐาน การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (สกศ.).
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุญแก้ว ควรหาเวช. (2543). **นวัตกรรมการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พริ้นติ้ง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัทตร์สร ศิริบุญยกัค. (2548). **คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2555). **การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2551). **การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์. **วารสารศึกษาศาสตร์ มข., 27(3), 40-52.**
- วุฒิพงษ์ ภัคดีเหล่า. (2554). **การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม:กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วีรชัย ตันติวีระวิทยา. (2530). **การจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยุคเข็ญ.
- เวียงวิวรรณ ทำทูน. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (1 พฤศจิกายน 2560). ข้อมูลสารสนเทศ. สืบค้นจาก <http://www.pathum1.go.th/index.php>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (1 พฤศจิกายน 2560). ข้อมูลสารสนเทศ. สืบค้นจาก <http://www.ptt2.go.th/main>.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 14(2), 117-128.
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมชาย เทพแสง, และ อรจิรา เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป. นนทบุรี : เกรทเอ็ดดูเคชั่น.
- สมนึก เอื้อ จิรพงษ์พันธ์ และ คณะ. (2553). นวัตกรรม ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 33(128), 49-65
- สมมาตร สุรโรคา.(2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อรรธิกา พังงา. (2555). เส้นทางสู่การสร้างองค์กรนวัตกรรม. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรรรงค์ จันท์เกษม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารตามความคิดเห็น ของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- อรอนงค์ ไรจน์วัฒน์บุลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- David, M.H., & Jonathan, V. (2012). **Becoming a Leader Who Fosters Innovation**. California: Center Creative Leadership.
- _____. (2013). **Innovation Leadership**. Retried from : <http://en.wikipedia.org/wiki/Innovationleadership>
- Joanna, B., Marla, M. c., Jonathan, D. (2008). **Leadership and Innovation**. The Mckinsey, 1, 37-47. Schools. A report from the Prichard Committee for Academic Excellence, Lexington, Kentucky.
- Phillips, N. (1997). **Innovative management A pragmatic guide to new techniques**. London: Pitman.
- Salman, J. (2013). **Harnessing Innovation in the 21st Century The Impact of Leadership Styles**. Ph.D.Dissertation, Arts and Sciences, George Washington University.
- Sharma, p. (2551). **Innovative-Leadership**. Retried from : <http://www.scribd.com/doc/4705971/Imiovative-Leadership>
- Rochvatanaboon, O. (2011). **Model of Factors Influencing Innovative Leader**. Dissertation National Institute of Development Administration. [in Thai].
- Tanya, R. (2010). **The 7 Step to Innovative Leadership**. Retrieved July 10, 2013, from : <http://www.centerdigtaled.com/policy/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html>.
- Tonak, K. et al. (2014). **A Factor Analysis of Innovation Leadership for Basic Educational Administrators**. Journal of Education Naresuan University. 16(4), 131-140. [in Thai]



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครูศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย โทร. 02 549 3211
ที่ ศอ 05/8.02 / 0304.8 วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561
เรื่อง ขณทูลเกล้าฯ เป็นผู้ช่วยงานในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง

เนื่องด้วย นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ รหัสนักศึกษา 115670208007 7 นักศึกษา
ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ได้ยื่นขอสมัครขอรับทุนอุดหนุนวิจัย ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อำเภอสามโคก อายุ ประสบการณ์ทำงานและจบการศึกษา
โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มีนคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ช่วยงานในการตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาคนักศึกษาศึกษา โทร. 02 549 3211

ที่ ทศ 0578.02 / ๐๖๐๑.๗

วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุวัฒน์ ทรัพย์บุญจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวจิราภา ประพันธ์พิพัฒน์ รหัสนักศึกษา 1156/๖๒08007-๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวนตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยมี ดร.พิพัฒน์ นันตง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวจิราภา ประพันธ์พิพัฒน์ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุนยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร ปูนสง)
คณ.ค.คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครูศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3211
ที่ ทศ 0578.02 / 0๖๐1.๖ วันที่ 1๖ กุมภาพันธ์ 2561
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจผลงานเหรียญวิจัย

เรียน ดร.ณัฐภา กฤษณินทร์

เนื่องด้วย นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ รหัสนักศึกษา 115670208007-7 บัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวนกตามเขต อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยมี ดร.ชัยวัฒน์ วัฒนพงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จิราภาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครูศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจผลงานเหรียญวิจัยให้แก่ นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย. จะขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ บุญส่ง)
แทนที่คณะครูศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ 0578.02 / 0๐7๖.๕

คณะกรรมการผู้ช่วยเลขาธิการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
จ.คลองหลวง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
12110

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือนักศึกษา

เรียน ดร.วิจิตร นิ่มจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ รหัสนักศึกษา 115670208007 7 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ อุบลราชธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คณะมนตรีคณบดีของกรุงเทพมหานคร พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวนเขตพิเศษ อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มีนคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ หวังจะเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะศึกษาศาสตร์อุบลราชธานี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร พงษ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์อุบลราชธานี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 549 3211
โทรสาร 02 577 3211



ที่ ศธ 0578.02 /0079.4

คณะกรรมการผู้สูงอายุกรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ร.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
12110

12 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางพัชรีจันทร์ นิตราภรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามฯ จำนวน 1 ชุด

เป็ลงด้วย นางสาวจิราภา ประพันธ์พิพัฒน์ รหัสนักศึกษา 115670208007-7 นักศึกษา
ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
การศึกษารายงานผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความกิตติเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวนสามเขต ตามที่ประสานการทำงานและขอเวลาสถานศึกษา
โดยมี ดร.ชัชวรินทร์ นันตง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวจิรา ประพันธ์พิพัฒน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร นุณสงค์)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 549 3211
โทรสาร 02 577 3211



ที่ ศธ 0578.07/00๑๖๑

คณะกรรมการผู้ดูแลหอธรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี ต.คลองหลวง อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

12 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์หัวหน้าศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เนื่องด้วย นางสาวจรัลภา ประพันธ์พัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ
คิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดตามเพชร อาวุ
พระเศวตวิจิตรและชมเชยสถานศึกษา โดยมี ดร.ชัยวัฒน์ มีนคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการ
ให้แก่ นางสาวจรัลภา ประพันธ์พัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในเรื่อง
ของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาดังตนขอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร นวนพงษ์)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 549 3211
โทรสาร 02 549 3211



ที่ ศธ 0578.02/๐๐85 1

คณะกรรมการผู้ดูแลการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

12 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความเห็นชอบและให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เนื่องด้วย นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวนความเพช อายุประมาณ ๓๐ ปี ๓ เดือน ๒๕ วัน และสถานศึกษา โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มีนคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะกรรมการผู้ดูแลการ จึงขอความเห็นชอบจากท่านดำเนินการให้แก่ นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทศพร ภู่อสง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 549 3211

โทรสาร 02 549 3211



ที่ ศษ 0578.02/ (0889)

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๕ กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโท เข้าทดลองเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

เนื่องด้วย นางสาวจีราภา ประพันธ์พัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาการะผู้นำเงินนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวนตามเขต อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยมี ดร.จ้อยโนนดี มีนคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางสาวจีราภา ประพันธ์พัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธอง บุญสง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 549 3211

โทรสาร 02 549 3211

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามในการตรวจเครื่องมือวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 58 ข้อ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่าน และโปรดส่งแบบสอบถามคืนผู้ประสานงานโรงเรียนของท่านภายใน 1 สัปดาห์เพื่อผู้วิจัยจะได้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี

2. ระหว่าง 30 – 39 ปี

3. ระหว่าง 40 - 49 ปี

4. ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. ระหว่าง 5 – 10 ปี

3. ระหว่าง 11 - 19 ปี

4. ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก

2. ขนาดกลาง

3. ขนาดใหญ่

4. ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาในแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่กว้างไกล ทำท่าย เป็นไปได้ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพขององค์กร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบ จนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้					
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายได้เป็นอย่างดี					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสามารถโน้มน้าวให้บุคลากร รวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาตนเองหรือทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างเต็มใจและร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านการคิดสร้างสรรค์						
19	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ๆ ที่แตกต่าง มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำมาปฏิบัติได้					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้					
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงานด้านการเงิน เป็นต้น					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร					
33	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา					
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
38	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์หรือเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา ให้มีความทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา					
44	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา รวมถึงการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปยังชุมชนและหน่วยงานอื่น					
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษา					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน เช่น Facebook Line Website E-mail เป็นต้น					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที					
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม						
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม					
50	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ					
51	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป					
53	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง					
55	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
56	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้และหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้					
57	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของบุคลากร					
58	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลและผลตอบแทนต่างๆ แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (ค่า
IOC)

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. ระหว่าง 30 – 39 ปี <input type="checkbox"/> 3. ระหว่าง 40 - 49 ปี <input type="checkbox"/> 4. ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. ระหว่าง 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 3. ระหว่าง 11 - 19 ปี <input type="checkbox"/> 4. ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ขนาดสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> 2. ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> 3. ขนาดใหญ่ <input type="checkbox"/> 4. ขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่กว้างไกล ทำลาย เป็นไปได้ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบ จนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม									
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิด การช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของ ตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันกำหนด เป้าหมายวางแผนงานและบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างภารกิจ ในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิด ความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการ ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ นวัตกรรมที่พัฒนาาร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาตนเองหรือทีมงาน ในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างเต็มใจและ ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการคิดสร้างสรรค์									
19	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึด ติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ และ สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการ พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการศึกษาขั้นค้ำของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศความรู้ใหม่ๆ ที่แตกต่างมาใช้ ประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบ เดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีคุณค่ามากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่ หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิด นวัตกรรมการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิด สร้างสรรค์ และสามารถนำมาปฏิบัติได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็น อิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความ สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมอง ต่างๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้าง แนวความคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการ สร้าง นวัตกรรมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการบริหารความเสี่ยง									
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุ ความเสี่ยงในด้านต่างๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือ มาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้อาคารเกิด ความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจาก เหตุการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการ ปฏิบัติงานน้อยที่สุด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการ บริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กร ยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นสำคัญ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้ตรง ประเมิน สถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงานบนความเสี่ยงที่ ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ในการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วม รับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตาม แผนงานตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผน บริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้น ไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับใน กรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการ ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้าง นวัตกรรมในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยง โดย ได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุก ระดับในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร									
38	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็น ประโยชน์ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์หรือเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาให้มีความทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา รวมถึงการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปยังชุมชนและหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนรวมถึงการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการให้บริการความรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษารวมถึงชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน เช่น Facebook Line Website E-mail เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลาง และสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม									
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
50	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
51	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
52	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากร ได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
53	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
54	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
55	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวความคิดนวัตกรรมใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
56	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้และหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
57	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
58	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลและผลตอบแทนต่างๆแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 58 ข้อ



แบบสัมภาษณ์ (Interview)

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ สรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป ลักษณะของแบบสัมภาษณ์จะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์ เวลา

สถานที่

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ อายุ ปี

2. ตำแหน่งในปัจจุบัน

3. ขนาดสถานศึกษา.....

4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. บริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆตามขนาดสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

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

2. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

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

3. ผู้บริหารของท่านมีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

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

4. ผู้บริหารของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

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

5. ผู้บริหารของท่าน มีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

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

6. ผู้บริหารของท่าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

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

7. ผู้บริหารของท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

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

8. ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

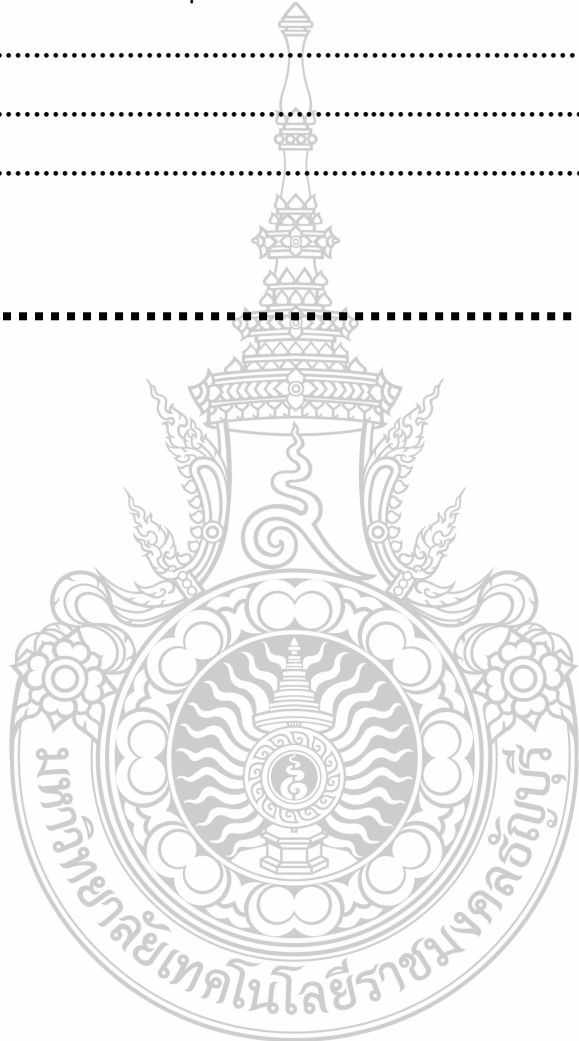
.....

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่อยากจะพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....



ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

เป็นเพศชาย ตำแหน่งครู คศ.1 สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียนนี้มาเป็นเวลา 3 ปี จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ได้รับคำถามตามประเด็นคำถามดังนี้

1. บริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆตามขนาดสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

“ผมเพิ่งมาบรรจุที่โรงเรียนนี้และผ่านจากครูผู้ช่วยเป็นครู คศ.1 ครั้น สำหรับโรงเรียนนี้ก็โรงเรียนเล็กๆ ครั้น เปิดสอนอนุบาลถึง ป.6 จำนวนเด็กแต่ละปีก็พอๆกัน ครูก็ไม่พอครั้นเพราะพอย้ายได้ก็ย้ายกลับบ้านกันหมด งานเลขหนักพอสมควร ผอ. ก็เพิ่งมาบรรจุที่โรงเรียนนี้ครั้น แกเคยเป็นรองฯ โรงเรียนมัธยมมาก่อน เลยเอาระบบอะไรหลายๆอย่างของมัธยมมาใช้ โรงเรียนเราก็คงไม่ค่อยพร้อมเท่าไรครั้น ยังต้องการพัฒนาอีกหลายเรื่อง แต่ดีที่ชุมชนช่วยสนับสนุนดีมาก ผู้ปกครองส่วนใหญ่ก็จบจากที่นี่ เลยเอาลูกหลานมาเรียนที่นี่ด้วย ส่วนเรื่องคะแนน O-NET ของเด็กเราก็คงไม่ค่อยโอเคครั้น ก่อนข้างตำ ก็พยายามช่วยๆกันอยู่ครั้น”

2. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. แกก็พยายามเอาวิธีการที่เคยทำสมัยเป็นรองฯ ที่โรงเรียนมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ อะไรพวกนี้ครั้น ก็ถามครู ถามผู้ปกครอง ถามกรรมการฯ ว่าจะเอาอย่างไรดี แต่สุดท้ายก็ทำตามที สพป. ปทุมธานี กำหนดไว้แล้วเอามาปรับนิดหน่อยให้เข้ากับบริบทและสภาพของโรงเรียนครั้น ก็ดูว่า ผอ.แกพยายามพัฒนานั้นพัฒนานี้ครั้น แบบค่อยๆ ทำไปเรื่อยๆ ครั้น”

3. ผู้บริหารของท่านมีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ที่นี้เราทำงานกันเป็นทีมมาเรื่อยๆเลยครั้น แบบว่าครูเราก็มีกันอยู่ไม่กี่คนดังนั้นมีงานอะไรเราก็ช่วยกันหมด ไม่ได้แบ่งตำแหน่งหน้าที่กันชัดเจนหรอกครั้น ใครทำอะไรได้ ถนัดด้านไหนก็รับเป็นเจ้าภาพไป ผอ. แกก็ช่วยด้วยครั้น แกซัพพอร์ตดีมาก มีอะไรก็จะถามครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา แบบว่าให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน โดยเฉพาะแกเข้ากับชุมชนดีมาก ขอความช่วยเหลืออะไรก็ได้หมด ”

4. ผู้บริหารของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. แก่ก็คิดทำนู่นทำนี่อยู่ตลอดเลยครับ แบบว่าบางทีครูยังพูดกันว่า ผอ. แก่คิดได้ไง ขนาดโรงเรียนเราก็นี่ไม่ค่อยพอ เงินก็ไม่ค่อยมี แต่แก่ก็ทำจนได้ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ส่งประกวดได้รางวัลอะไรใหญ่โตเพราะเน้นทำตามวิธีการทำงานแบบเดิมๆ ผอ. แก่ชอบพาครูไปดูงานพอได้ไอเดียอะไรใหม่ๆ ก็จะนำมาต่อยอดทำกับที่โรงเรียน ยิ่งพวกเรื่องไอทีนี่ ผอ. จะชอบมากครับ ทั้งให้ครูใช้ DLTV/DLIT ตามนโยบาย สพฐ. พัฒนาห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดให้เด็กใช้เพื่อการเรียนรู้ ครูเองก็ชอบครับแต่ได้แค่นำมาใช้ ยังไม่ถึงพัฒนาเป็นนวัตกรรมอะไรหรอกครับ เพราะทุกวันนี้แค่สอนก็แน่นแล้วครับ”

5. ผู้บริหารของท่าน มีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ก็เคยได้ยิน ผอ. แก่พูดเรื่องความเสี่ยงอยู่เหมือนกันนะครับ แต่ก็ยังไม่ได้มีแนวทางในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ ชัดเจนนะครับ ส่วนใหญ่ ผอ. ก็ดูแลและจัดการเรื่องนี้เองครับ คอยควบคุมอยู่ห่างๆ ประเมินเป็นระยะๆ ส่วนครู ผู้ปกครองเองก็ช่วยๆกันดูแลป้องกันที่จะไม่ทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย”

6. ผู้บริหารของท่าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“มีครับ ผอ. แก่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเทคโนโลยีมาก ทั้งใช้ในการทำงานต่างๆ และให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอน เห็นว่าแก่กำหนดไว้ในแผนงานของโรงเรียนเลยนะครับ เวลาที่มีอบรมอะไรเกี่ยวกับเทคโนโลยี ผอ. ก็จะส่งครูไปอบรมตลอดแล้วกลับมาขยายผล ถึงโรงเรียนเราจะไม่ค่อยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยอะไรมากมาย แต่ก็พยายามใช้ตามที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผอ. ก็ไปขอสนับสนุนมาจากชุมชนบ้าง จากโรงเรียนเก่าสมัยแก่เป็นรองๆ บ้าง ตอนนั้นก็พยายามช่วยๆกันจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศ แล้วก็ใช้พวก Facebook Line เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมตามสภาพที่พอทำได้ของโรงเรียนครับ”

7. ผู้บริหารของท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ถึงโรงเรียนเราจะค่อนข้างขาดแคลนทั้งคน ทั้งเงิน ทั้งสถานที่ แต่ผมคิดว่าครูทุกคนอยู่ร่วมกันที่นี้อย่างมีความสุขครับ เราทำงานกันแบบครอบครัว ผอ. ก็เป็นกันเองและดูแลช่วยเหลือกันดีครับ ผอ. จะบอกเสมอว่าทำให้เต็มที่ ให้ดีที่สุดเท่าที่เราทำได้ ทำไปตามนโยบาย ผมก็เห็นว่า ผอ. พยายามสร้างบรรยากาศให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ นะครับ แต่มันก็ไม่ไหวจริงๆ แค่นี้งานเราก็หนักแล้ว ปีที่ผ่านมา ผอ. ก็สนับสนุนให้ครูไปชิงบรู๊ปปอง 10,000 เพื่อพัฒนาตนเองแล้วนำสิ่งที่ได้รับ

กลับมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำ PLC พัฒนาศักยภาพและถ้ามีผลงานดีๆ ผอ. ก็เชิญไปประกวดครับ แต่ก็ไม่ค่อยมีใครส่งหรอกครับ”

8. ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

“ปัญหาคงจะเป็นเรื่องบุคลากรนี้แหละครับ พอมาบรรจุที่นี่ถึงเวลาย้ายได้ก็ย้ายกลับบ้าน ทำให้ขาดคนทำงานต่อเนื่อง พอคนใหม่มาก็ต้องสอนงานกันใหม่อีก อีกเรื่องก็คงเป็นเรื่องงบประมาณครับ เป็นปัญหาโลกแตกของโรงเรียนขนาดเล็ก ถ้ามีงบประมาณเพียงพอก็คงทำอะไรได้มากกว่านี้”

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่อยากจะพัฒนาสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

“ที่ ผอ. ทำอยู่ก็คืออยู่แล้วครับ ก็อยากจะให้ ผอ. อยู่ที่นี่นานๆ พัฒนาโรงเรียนร่วมกับครู และอยากให้พาคูทำงานโดยเน้นเรื่องยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนครับ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

เป็นเพศหญิง ตำแหน่งครูชำนาญการ สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียนนี้มาเป็นเวลา 5 ปี จกการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ได้รับคำถามตามประเด็นคำถามดังนี้

1. บริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆตามขนาดสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

“ฉันก็สอนอยู่โรงเรียนนี้ได้ 5 ปีแล้วละ เป็นโรงเรียนเล็กๆ อยู่ด้วยกันแบบครอบครัว เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึง ป.6 มีครูอยู่แค่ 4-5 คน เด็กนักเรียนก็จำนวนลดลงทุกปีๆ เพราะเดี๋ยวนี้การเดินทางสะดวก ผู้ปกครองเขาก็ส่งไปเรียน โรงเรียนใหญ่ๆ ส่วนใหญ่เด็กที่มาเรียนก็อยู่ในหมู่บ้านแถวนี้ เพราะพ่อแม่ก็ทำนาทำไร่อยู่ที่นี่มานานก็เลยให้ลูกเรียน โรงเรียนแถวๆนี้ ท่าน ผอ. ก็เพิ่งมาบรรจุได้ที่นี่ได้สักปีสองปีเองละ ท่านก็พยายามพัฒนาโรงเรียน แต่ก็อย่างว่าแหละคะ โรงเรียนขนาดเล็กงบอะไรก็ไม่ค่อยมี ผลสัมฤทธิ์เด็กก็ยังไม่ค่อยดีเท่าไรหรอกนะ นี่ก็ช่วยๆ กันอยู่ งานก็เยอะมากคะ ”

2. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ก็เห็น ผอ. ท่านก็ใช้พวกวิสัยทัศน์อะไรอันเก่าตามที่ ผอ. ท่านก่อนทำไว้ละคะ แต่ก็ปรับนิดหน่อยตามนโยบายของเขตฯ ช่วงปิดเทอม ผอ. ก็เชิญคณะกรรมการสถานศึกษามาประชุมว่าจะพัฒนาโรงเรียนยังไงต่อไป ในที่ประชุมครูเราก็คุยกันละ ก็คงค่อยๆ ทำไปเพราะงบประมาณไม่ค่อยมี ครูก็ขาด แต่ก็ดี ผอ. ท่านก็พยายามอยู่คะ ”

3. ผู้บริหารของท่านมีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ท่านให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากค่ะ คนเรามีน้อยเวลามีอะไร หรือจะทำอะไรก็ช่วยกัน คิด ช่วยกันทำทั้งโรงเรียนเลยคะ ใครเก่งอะไร ถนัดด้านไหน คิดเห็นอย่างไรก็แสดงได้เต็มที่ ผอ. ท่านเปิดโอกาสเต็มที่เลยคะ แต่เวลาทำงานก็ไม่ได้แบ่งบทบาทหน้าที่อะไรชัดเจนหรือกนะคะ เน้นช่วยๆ กันคะ เพราะครูเรามีอยู่กันแค่นี้ก็คน ไม่เหมือนโรงเรียนใหญ่ๆ เวลาโรงเรียนต้องการอะไร ผอ. ท่านก็จะไปขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน ก็ได้รับการตอบรับและให้ความร่วมมือดีคะ”

4. ผู้บริหารของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ท่านก็คอยคิดทำอะไรใหม่ๆ อยู่เนะคะ แต่พอจะทำอะไรที่พอไม่มีงบก็ลำบากคะ คนที่จะมารับงานใหม่ก็หายากเพราะแ่งงานทุกวันนี่ก็หนัก ทำกันไม่ไหวแล้วคะ สุดท้ายก็ทำตามเดิมที่เคยปฏิบัติกันมา ผอ. ท่านก็สนับสนุนเรื่องไอทีนะคะ พวกสื่ออะไรที่ได้รับจัดสรรมาจาก สพฐ. ท่านก็คอยบอกให้ครูใช้ เช่น DLTV นี่ช่วยครูได้มากเลยคะ และท่านก็คอยย้ำว่าครูต้องพัฒนานวัตกรรม การสอน ทำวิจัยด้วยนะ จะทำอะไรท่านก็สนับสนุนอยู่ แต่สุดท้ายก็ไม่ค่อยได้ทำหรอกคะ แค่สอนตามปกติก็หนักแล้ว บางทีท่านก็พาไปศึกษาดูงาน โรงเรียนอื่นๆ แล้วก็เอามาใช้กับโรงเรียนตามบริบท”

5. ผู้บริหารของท่าน มีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“จริงๆ แล้วโรงเรียนเราก็มีความเสี่ยงหลายเรื่องนะคะ เท่าที่เห็น ผอ. ท่านก็เคยพูดถึงอยู่เหมือนกัน แต่ก็ไม่ได้ถึงขนาดมาวางแผนแบ่งหน้าที่กันหรอกคะ เราก็มีกันอยู่แค่นี้ ท่านฝากให้ครูด้วยกันดูแล ป้องกันมากกว่า หลักๆ ผอ. ท่านก็จะเป็นคนดูแลจัดการเรื่องนี้เอง เพื่อให้ครูได้สอนเต็มที่ และทำงานอื่นๆ ก็ช่วยๆ ทำกันไปไม่ได้มีอะไรมากมายหรอกคะ”

6. ผู้บริหารของท่าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ท่านก็พยายามหาสื่อไอทีอะไรมาให้ครูใช้หลายอย่างนะคะ และคอยย้ำว่าให้ครูใช้เพื่อพัฒนาการสอน เพราะสื่อแบบนี้เด็กเค้าชอบ สนใจ แล้วก็นำพวกระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานมากขึ้นด้วยคะ เพราะช่วยประหยัดเวลาและช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว เรื่องไอทีนี้ ผอ. ท่านกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์เลยนะคะ พยายามทำโครงการ จัดสรรงบประมาณมาพัฒนาด้านนี้ทุกปี ค่อยๆ ทำไปตามบริบทคะ เวลามีจัดอบรมเกี่ยวกับพวกนี้ ผอ. ก็จะส่งครูไปอบรมแล้วนำความรู้

กลับมาพัฒนาการสอนสร้างนวัตกรรมเท่าที่ครูทำได้ การสื่อสารในโรงเรียนเดี๋ยวนี้ก็สะดวกค่ะ ก็มี การใช้ไลน์ ใช้เฟซ ในการประสานงานต่างๆ แล้วยังเป็นช่องทางสื่อสารกับผู้ปกครองด้วยค่ะ ”

7. ผู้บริหารของท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ก็อย่างที่บอกนะคะ โรงเรียนเรามีครูไม่มาก เลยอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว ถ้อยทีถ้อยอาศัย มีอะไรก็พูดคุยกัน บรรยากาศการทำงานก็แบบสบายๆ ค่ะ แต่ส่วนใหญ่ก็จะเป็นงานเชิงรับมากเชิงรุก นะคะ โรงเรียนเล็ก ข้อจำกัดมันเยอะ จะทำอะไรที่ก็ยากค่ะ ที่ผ่านมาก็เน้นตามนโยบายของ สพฐ. และ ผอ. เองก็ส่งเสริมให้ครูไปอบรมพัฒนาตนเอง เวลาที่มีหน่วยงานไหนเชิญมาก็ให้ไปค่ะ แค่แลกเปลี่ยน สอนให้เรียนร้อยและกลับมาทำให้ขยายผลกับครูคนอื่นด้วย เวลาที่มีเรื่องประกวดนวัตกรรมอะไรอย่างนี้ เข้ามา ผอ. ก็อยากให้ส่งนะคะ แต่เราไม่มีอะไรไปส่งหรอกค่ะ แ่งานตามหน้าที่ก็แย้แล้วค่ะ ฮ่าๆ ”

8. ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

“ก็คงเป็นเรื่องงบประมาณนี้แหละค่ะ ก็จะมีคิดจะทำอะไรแต่ละที พอไม่มีงบประมาณก็ทำได้ ยาก อีกอย่างก็คงเป็นเรื่องบุคลากร พอมีคนน้อยแต่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก แต่ละคนก็ต้องดูแล รับผิดชอบหลายอย่าง จึงค่อนข้างหนักมากๆ ส่วน ผอ. ก็เข้าใจท่านนะคะ ท่านก็พยายามพัฒนา โรงเรียนอย่างเต็มที่”

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่อยากจะพัฒนาสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

“ก็อยากให้ทางเขต เข้ามาดูแล นิเทศติดตามบ่อยๆ ค่ะ บางทีเราไม่รู้ว่าจะงานที่เราทำมันถูกต้อง หรือเปล่า อยากได้คำแนะนำและแนวทางในการดำเนินงาน ส่วนเรื่องอบรมพัฒนาตนเอง เดี๋ยวนี้ก็ เลือกได้ตามที่สนใจตาม โครงการอุปถัมภ์ 10,000 บาท ก็พยายามจะเลือกอบรมหลักสูตรที่คิดว่าจะ นำมาใช้พัฒนาการสอนได้จริงๆ ค่ะ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

เป็นเพศชาย ตำแหน่งครู คศ.2 สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเวลา 10 ปี แต่เพิ่งย้ายมาที่โรงเรียนปัจจุบันได้เพียง 1 ปี จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ได้รับคำถามตามประเด็นคำถามดังนี้

1. บริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆตามขนาดสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

“โรงเรียนนี้ก็ไม่เล็กไม่ใหญ่ครับ ผมว่าแบบนี้กำลังดี เด็กก็ขึ้นๆลงๆ แล้วยแต่ปี ตั้งแต่ผมย้ายมา อยู่ที่โรงเรียนนี้ ก็เห็นว่า เด็กที่นี่เป็นเด็กหมู่บ้านครับ ไม่ได้ร่ำรวยอะไร พ่อแม่ก็ทำมาหากินแถวๆนี้

รู้จักกันหมด ส่งให้มาเรียนตั้งแต่อนุบาลจนจบ ป.6 เลข ที่นี้ถือว่าครูพอนะครับ ไม่ค่อยย้าย มีแต่เกษียณไปตามเวลา ผอ. ก็มาดำรงตำแหน่งที่นี้ได้ไม่ถึงสองปี ก่อนหน้านี้ก็เคยเป็นครูโรงเรียนในปทุมนี้แหละ เพราะฉะนั้นจะคุ้นเคยกันดี แก่ไม่ค่อยเน้นเรื่องวิชาการเท่าไรหรอกแต่จะเน้นทางสถานที่ซะมากกว่า จนมีแผนงานเกี่ยวกับการก่อสร้าง พัสดูงบประมาณรายรับรายจ่าย ตามที่ท่านอยากจะพัฒนานั้นแหละครับ”

2. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“เรื่องวิสัยทัศน์อะไรนี้ผมก็ไม่ค่อยรู้อะไรมากหรอกครับ แต่เท่าที่เห็น ผอ. ก็มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของโรงเรียนชัดเจนอยู่นะครับ เดี่ยวนี้อะไรใหม่ๆในวงการศึกษามันเยอะ ผอ. ท่านก็ติดตามและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนทันสมัยอยู่ตลอด แล้วแกก็ลุยขับเคลื่อนและติดตามเองเลย ขาดเหลืออะไร ผอ. ก็สนับสนุนเต็มที่ ขอบจากคนรุ่นคนนี่ สร้างโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งด้านวิชาการ อาคารสถานที่ จนเดี๋ยวนี้โรงเรียนเราก็มีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นครับ”

3. ผู้บริหารของท่านมีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“เอาง่ายๆ นะครับ ผมมีส่วนร่วมทุกงานเลยเวลาโรงเรียนมีงานอะไร เราช่วยกันหมด กว่าจะได้ข้อสรุปอะไรออกมาสักเรื่อง ผอ. ก็จะประชุมระดมความคิดเห็นจากครู ผู้ปกครอง ชุมชน แม้แต่นักเรียนเองบางที ผอ. ท่านก็ให้ความสำคัญนะครับ ในการทำงานนี้ท่านให้ทำงานมุ่งเป้าไปที่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ภาระงานต่างๆ ก็มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เวลาทำงานจึงง่ายและคล่องตัวดีครับ อย่างล่าสุดนี้ก็เพิ่งช่วยกันสร้าง ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เพราะโรงเรียนเราที่เยอะ เลยมีความคิดเห็นร่วมกันว่าน่าทำแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตรไว้ในโรงเรียน แล้วยังสามารถนำผลผลิตมาให้ให้นักเรียน ได้ทานในโครงการอาหารกลางวันได้ด้วยครับ”

4. ผู้บริหารของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. แก่ก็คิดทำนู่นทำนี่อยู่ตลอดเลยครับ แบบว่าบางทีครูยังพูดกันว่า ผอ. แก่คิดได้ไง ขนาดโรงเรียนเราคนก็ไม่ค่อยพอ เงินก็ไม่ค่อยมี แต่แกก็ทำจนได้ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ส่งประกวดได้รางวัลอะไรใหญ่โตเพราะเน้นทำตามวิธีการทำงานแบบเดิมๆ ผอ. แก่ชอบพาครูไปดูงานพอได้ไอเดียอะไรใหม่ๆ ก็จะนำมาต่อยอดทำกับที่โรงเรียน ยิ่งพวกเรื่องไอทีนี่ ผอ. จะชอบมากครับ ทั้งให้ครูใช้ DLTV/DLIT ตามนโยบาย สพฐ. พัฒนาห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดให้เด็กใช้เพื่อการเรียนรู้ ครูเองก็ชอบครับแต่ได้แค่นำมาใช้ ยังไม่ถึงพัฒนาเป็นนวัตกรรมอะไรหรอกครับ เพราะครูใน โรงเรียนเรา

ส่วนใหญ่ไม่ค่อยถนัดและยังขาดความเข้าใจในการสร้างสรรค์งาน ยังต้องมีการพัฒนาเรียนรู้เพิ่มเติมครับ”

5. ผู้บริหารของท่าน มีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผมเป็นครูมาหลายปีก็เพิ่งมารู้สมัย ผอ. คนนี้แหละครับว่า เออ... โรงเรียนเราก็มีความเสี่ยง ผมว่ามันเป็นเรื่องที่สำคัญแต่หลายคนมองข้าม โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณนี้เสี่ยงมากเลย ถ้าไม่บริหารจัดการ วางแผนที่ดี ซึ่ง ผอ. ท่านมีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ ร่วมกับครูในโรงเรียนตลอดครับ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้นกับโรงเรียน ผมเองก็ได้เรียนรู้ไปด้วย หลังจากประชุมและร่วมกันแสดงความคิดเห็นเรียบร้อย ผอ. ท่านก็กำหนดเป็นแนวทางเลย ครับ แล้วแบบท่านกล้าดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ทุกฝ่ายยอมรับได้จริงๆ แถมยังคอยติดตามการบริหารความเสี่ยง ประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจตลอด ผอ. จะคอยบอกว่าถ้ามันแต่ กลัวโน่นกลัวนี่แล้วเมื่อไหร่โรงเรียนจะพัฒนา”

6. ผู้บริหารของท่าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ผมนี้เรียกได้ว่า ไฮเทคมากครับ ขนาดโรงเรียนเราไม่ค่อยมีงบประมาณสักเท่าไร แต่ท่านก็ไปหาพวกคอมพิวเตอร์มาจนได้ และท่านจะคอยบอกว่า ผอ. อุดสาหกรรมมาให้แล้วก็พยายามใช้กันให้คุ้มค่าน้อยนะ คือท่านก็พยายามผลักดันเรื่องสื่อไอซีทีมากครับ เคยเห็นแว็บๆ ว่าท่านเขียนโครงการพัฒนาเรื่องไอซีทีนี้ไว้ในแผนงานด้วย เวลาเมื่อไหร่ใหม่ๆ ผอ. ท่านจะพูดในที่ประชุมและให้ครูลองใช้ บางทีท่านมีอะไรที่ดีเป็นประโยชน์ก็จะแชร์มาให้ครูทางไลน์ เวลาสั่งงานหรือสอบถามอะไร บางทีก็ใช้ทางไลน์นี่แหละครับ แล้วท่านก็ให้เอาพวกระบบออนไลน์มาใช้มากขึ้น อย่างระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบผลการเรียน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบงานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลาง เวลาจะใช้อะไรก็นำข้อมูลไปใช้ได้ทันที ช่วยในการทำงานของครูได้เยอะเลยครับ แถม ผอ. ก็พยายามผลักดันให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอนใหม่ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีด้วยนะ ครับ”

7. ผู้บริหารของท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร

“ผมว่าโรงเรียนนี้ก็โอเคอยู่นะ คือเราทำงานกันแบบพี่น้อง จำนวนครูไม่มาก ทำให้บรรยากาศในการทำงานสบายๆ ชิวๆ ถึงแม้ว่าผอ. เองจะค่อนข้างเคร่งเครียดกับการทำงาน แต่ในทุกงานก็จะให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ครูที่นี้ก็อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในระดับหนึ่งนะผมว่า ก็อยากทำให้โรงเรียนพัฒนา ผอ. ก็

ทั้งหลัก ทั้งต้นเต็มที่ยากให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการสอน ใครมีผลงานเด่นๆ ก็ให้นำเสนอในที่ประชุม คอยให้รางวัลบ้าง ท่านก็พยายามให้ครูเชื่อมโยงงานที่ทำกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้ไปซื้อปิ้งคุปอง 10,000 บาท แล้วกลับมาทำ PLC ก็เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของโรงเรียนครับ”

8. ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

“งานเยอะมากครับ นโยบายใหม่ๆ มีเข้ามาตลอดครูคนนึงรับหลายงาน ทำให้สอนได้ไม่เต็มที่โรงเรียนขนาดกลางอย่างเราจะเอาเงินไปจ้างเจ้าหน้าที่มาทำงานสนับสนุนการสอนคงไม่ได้หรอกครับก็พยายามช่วยๆ กันไปตามหน้าที่ให้ดีที่สุด”

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่อยากจะพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรบ้าง

“อยากให้ ผอ. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสนามกีฬาให้มากขึ้นครับ เด็กเรามีแหวหลายคน แต่พอไม่มีอุปกรณ์ดีดี สนามกีฬาดีดี ก็เลยไม่ได้พัฒนาได้เต็มที่ อีกอย่างก็อยากให้ ผอ. พัฒนาเรื่องระบบอินเทอร์เน็ตให้เร็วขึ้นจะดีมาก เพราะบางทีเวลาใช้พร้อมๆ กันแล้วอืดมากเลยครับ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

เป็นเพศหญิง ตำแหน่งครู คศ.2 สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียนนี้มาเป็นเวลา 8 ปี จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ได้รับคำถามตามประเด็นคำถามดังนี้

1. บริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆตามขนาดสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

“พื้ที่อยู่ที่โรงเรียนนี้มา เคยสอนมาทุกวิชาตั้งแต่ อนุบาลถึง ป.6 แต่ก่อนเด็กก็ไม่ค่อยเยอะเท่าไรหรอก เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มาช่วงปีหลังๆนี้เด็กเข้ามาเรียนเยอะขึ้น ขยายเป็นโรงเรียนขนาดกลางละ โดยเฉพาะสมัย ผอ. คนนี้ ท่านก็อยู่มา 4-5 ปีแล้ว เด็กที่นี่ก็น่ารักดีละ ส่วนใหญ่ย้ายตามผู้ปกครองมาทำงาน โรงงานแถวนี้ก็เยอะ และบ้านอยู่แถวนี้แต่ไหนแต่ไรก็เยอะ ครูเราก็มีเพียงพอกำลังพอดีๆ ละแต่สอนกันหลายวิชา ไม่ตรงเอกเหมือนโรงเรียนมัธยมหรือกะ ส่วนผลสัมฤทธิ์ก็ถือว่าโดยรวมพอใช้ แต่ก็อยากจะยกระดับให้เพิ่มขึ้นนะคะ”

2. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ท่านเรียกได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเลยล่ะค่ะ ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายต่างๆของโรงเรียนมาก ท่านทำตามแนวทางของ สพพ. แล้วก็เพิ่มเติมตามความพร้อม ความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน อย่างปีที่ผ่านมานี้ทาง สพฐ. ให้นั้น สะเต็ม ท่านก็ผลักดันเรื่องนี้เต็มที่ ท่านก็พัฒนาทั้งด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการควบคู่กันไปค่ะ”

3. ผู้บริหารของท่านมีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ท่านเน้นการทำงานแบบบูรณาการค่ะ ถึงโรงเรียนเราจะมีบุคลากรไม่เยอะ แต่ก็มีการแบ่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบงานกันชัดเจนค่ะ ผอ. จะให้เลือกทำงานที่ถนัดหรือสนใจก่อนแต่ถึงเวลาทำงานทุกคนก็จะมาช่วยกัน ยิ่งเวลาถึงงานโรงเรียนเช่น ทอดฟ้าป่า กีฬาสี ทุกคนจะช่วยกันอย่างเต็มที่ ใครมีไอเดียอะไรก็เสนอได้ ผอ. เค้าก็รับฟัง แล้วก็เวลามถึงงานท่านก็พยายามดึงผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ผอ. ท่านชอบพัฒนานวัตกรรมอยู่ตลอดค่ะ แต่ก็ไม่ได้คิดเองทำเองนะคะ ท่านจะมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายก่อนเสมอ อย่างตอนนั้นเราก็ตกลงกันว่าจะทำศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงขึ้นในโรงเรียนของเรา ทุกคนก็ช่วยกันจนสำเร็จค่ะ”

4. ผู้บริหารของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. แก็ก็คิดทำนู่นทำนี่อยู่ตลอดเลยล่ะ แบบว่าบางทีครูก็ยังไม่ทันว่าแก็คิดตอนไหน คิดได้ไง ผอ.ท่านก็พยายามส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนช่วยกันคิดโครงการต่างๆที่จะเป็นประโยชน์เพื่อสร้างสรรค์งานให้แปลกใหม่ น่าสนใจ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ส่งประกวดได้รางวัลอะไรมากมายแต่ครูทุกคนก็พยายามที่จะคิดและสร้างสรรค์งานตามความสามารถของแต่ละคน ผอ.ท่านก็ชอบลองผิดลองถูกเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดในการทำงานแต่ละงาน เพราะถ้าไม่ลองก็ไม่รู้ แต่บางทีครูก็เหนื่อยนะคะ แต่เพื่อโรงเรียนเราก็คงทำงานเต็มที่ค่ะ”

5. ผู้บริหารของท่าน มีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“จริงๆแล้วเรื่องความเสี่ยงอะไรเนี่ย ครูเราก็คงไม่ค่อยรู้หรือสนใจสักเท่าไรหรอก แต่ ผอ. ท่านก็ให้ความรู้กับครู ให้เราเห็นความสำคัญและร่วมกันกำหนดแนวทาง วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ เช่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านความปลอดภัยของนักเรียน ด้านการเงิน อะไรประมาณนี้ล่ะค่ะ ผอ. ท่านจะ กำหนดมาตรการมาเลย แต่งตั้งเลขวาให้ครูคนไหนรับผิดชอบในเรื่องการบริหารความ

เสียงโดยเฉพาะ แล้ว ผอ. ก็คอยกำกับ ตรวจสอบติดตามเป็นระยะๆ แต่ก็ไม่ได้บังคับให้ต้องทำรายงานอะไรออกมาเป็นรายงานประจำปีหรอกนะคะ แต่ถ้าทำได้ก็จะดีค่ะ เพราะเป็นสิ่งที่ควรจะทำ”

6. ผู้บริหารของท่าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ท่านเน้นเรื่องนี้มากค่ะ ไล่ไว้ในพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนเลย ทุกปีงบประมาณก็จะแบ่งงบประมาณหนึ่งมาพัฒนาในส่วนนี้ อย่างที่อยู่ในส่วนวิชาการ ท่านก็จะมีนโยบายสนับสนุนพวกสื่อเทคโนโลยีเต็มที่ เพื่อให้ครูนำมาใช้ในการเรียนการสอน อย่างตอนนี้ได้ครุภัณฑ์จาก DLTV มาหลายอย่าง ท่านก็ให้ไปติดตั้งตามห้องเรียนให้ครูใช้กัน แล้วกำชับให้พี่ไปคอยนิเทศติดตามและให้พัฒนาครูเรื่องการใช้ไอซีทีอยู่ตลอด แล้วอย่างเรื่องการบริหารงานเดี๋ยวนี้อะ ผอ. ก็ให้ใช้พวกระบบออนไลน์มากขึ้นค่ะ พี่ก็ว่ามันสะดวก รวดเร็ว และช่วยลดภาระงานของเราไปได้เยอะ บางที ผอ. ก็ประชุมระดมความเห็นทาง Line ค่ะ ภาพกิจกรรมโรงเรียนก็ขึ้น Facebook และเว็บไซต์ ผู้ปกครองจะได้ทราบว่ามีกิจกรรมอะไรบ้าง ”

7. ผู้บริหารของท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“สำหรับพี่ พี่รู้สึกที่โรงเรียนเรามีบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมนะ คือ ผอ. ท่านก็พยายามสร้างนวัตกรรมอะไรใหม่ๆ เป็นแบบอย่างให้ครูสร้างนวัตกรรมการสอนบ้าง ทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เช่น ท่านทำห้องให้ครูมานั่งคุยและทำงานร่วมกันแบบเป็นกันเอง มีคอมพิวเตอร์ ปรี้นเตอร์ น้ำชา กาแฟ ซัพพอร์ตให้ทุกอย่าง รวมทั้งส่งเสริมให้ครูไปอบรมตามหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น และการเข้ารับการพัฒนารูปแบบครบวงจร ของ สพฐ. เพราะว่าเราไม่มีงบประมาณแล้วปีหน้าก็จะเน้นเรื่อง PLC มากขึ้นเพราะต้องทำวิทยฐานะกัน กับ ผอ. นี้ครูเราก็อีกและเคารพท่านมาก ท่านใจดี เป็นกันเอง มีอะไรก็ขอให้ออก พี่สอนที่นี้มาหลายปีก็มีความสุขมาก และคิดว่าจะเกษียณที่นี่ค่ะ”

8. ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

“สำหรับพี่โดยรวมก็โอเคแล้วนะคะ แต่ทำให้สิ่งที่ดำเนินการอยู่เกิดความยั่งยืน ก็น่าจะทำให้โรงเรียนของเราพัฒนาขึ้นค่ะ”

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่อยากจะพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรบ้าง

“อยากให้ ผอ. ทำโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกบ้างค่ะ เช่น เป็นโรงเรียนคู่พัฒนากับโรงเรียนที่มีความพร้อม หรือทำ MOU กับมหาวิทยาลัย ในการช่วยพัฒนาครู พัฒนาเด็ก โรงเรียนเราจะได้มีโอกาสในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

เป็นเพศชาย ตำแหน่งครู คศ.1 สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียนนี้มาเป็นเวลา 6 ปี จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ได้รับคำถามตามประเด็นคำถามดังนี้

1. บริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆตามขนาดสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

“อยู่ที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่บรรจุแล้วครับ พ่อดีบ้านอยู่แถวนี้ โรงเรียนนี้ก็มีชื่อเสียงพอสมควรครับ ผู้ปกครองและชุมชนให้ความไว้วางใจส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ก็ค้าขายหรือไม่ก็ทำงานโรงงานแถวนี้ครับ ผอ. ท่านนี้ท่านก็อยู่ที่โรงเรียนนี้มาได้หลายปีแล้ว เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึง ป.6 เด็กก็มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้น โรงเรียนเราก็ถือว่าพร้อมระดับหนึ่งนะครับทั้งอาคารเรียน สื่อ ครูผู้สอนก็เพียงพอครับ ได้สอนตามวิชาเอก ปีนี้ ผอ. เน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์และเน้นส่งเด็กเข้าแข่งขันศิลปหัตถกรรมให้ได้รางวัลเพิ่มขึ้นครับ”

2. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. คนนี้วิสัยทัศน์เยี่ยมมากครับ ตั้งแต่ท่านมาอยู่ก็สามารถพัฒนาโรงเรียนไปหลายก้าว เวลาท่านจะกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะยาวหรือประจำปี ก็จะเชิญทั้งครู ทั้งผู้ปกครอง ทั้งชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษามาประชุมและกำหนดแนวทางร่วมกัน พอดีว่าผมเองก็ได้มีโอกาสเข้าไปร่วมด้วย ช่วงนี้ ผอ. ก็จะเน้นเรื่อง 4.0 ตามนโยบาย เลยเอามาใส่ไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย ในการบริหาร ผอ.ก็จะยึดตลอดว่าต้องใช้ PDCA ในการทำงาน ซึ่งเราแบ่งหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเราชัดเจนมาก และอีกอย่างท่านก็ทำงานแบบเชิงรุก ลุยเต็มที่เพื่อพัฒนาโรงเรียนครับ”

3. ผู้บริหารของท่านมีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ด้วยการที่โรงเรียนของเราก็มีครูมากพอสมควร ทำให้ต้องแบ่งภาระงานตามบทบาทหน้าที่ให้เป็นธรรมชาติ ก่อนหน้านี้โรงเรียนเราก็มีโครงสร้างโอเคระดับหนึ่งแล้วครับ แต่ผอ. ท่านก็พยายามวางระบบงานมันเป็นระบบมากขึ้น แล้วแบบว่าท่านมีวิสัยใจให้คนทำงาน คอยซัพพอร์ตลูกน้องตลอดเลย แล้วก็ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของลูกน้องและชุมชนมาก ท่านเปิดโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นหรือร่วมตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงาน โดยให้เราใช้ความสามารถของตัวเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย”

4. ผู้บริหารของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานต่างๆในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“เท่าที่ผมได้ร่วมงานกับท่านมา ผมคิดว่า ผอ. ศรีเอทมาศครับ แบบว่าบางทีครูเราก็นึกไม่ถึงว่า ผอ. ท่านจะคิดได้ อย่างเช่นเรื่อง การเปิดห้องคอมให้เด็กใช้บริการตอนพักกลางวันและหลังเลิกเรียนบริการปรี๊ดๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กๆ เพราะเด็กเราบ้านไม่ได้มีคอมพิวเตอร์หรือการทำแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในโรงเรียน ก็รู้สึกได้ว่า ผอ. มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ ในโรงเรียนของเรามาก อย่างบางเรื่องเช่นเรื่องห้องสมุด ผอ. ท่านก็ต่อยอดไปเดียวจากผู้บริหารท่านเดิมที่เคยทำแล้วประสบความสำเร็จมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ครูเองท่านก็สนับสนุนนะครับ ใครอยากทำอะไร ท่านวัดกรรมอะไร ท่านจะให้ทางฝ่ายบุคคลสำรวจและจัดให้เลย เพราะเรามีงบส่วนนี้อยู่แล้ว ถ้าจะผลิตสื่อการสอนอะไร ก็มึงไปเบิกได้ กระจายสิ กาว กรรไกรอะไรก็มีให้ ครูเองชอบเลยครับแบบนี้ ทำให้เราอยากคิดอยากทำอะไรใหม่ๆ”

5. ผู้บริหารของท่าน มีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ท่านให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งภายใต้ขอบข่ายของงานตรวจสอบภายในเลขนะครับ ทุกปีเราก็จะมาวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ ร่วมกับครูในโรงเรียนของเราครับ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ผอ. ท่านก็ใช้ PDCA ตลอดค่ะ บางเรื่องท่านก็พร้อมที่จะเสี่ยง เพราะถ้ามันแต่กลัวนั่นนวัตกรรมใหม่ๆ ก็ไม่เกิดท่าน ผอ. คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายเป็นสำคัญครับ ทุกสิ้นปีงบประมาณ งานตรวจสอบภายในก็ต้องประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนดไว้ให้ ผอ. ทราบด้วยครับ”

6. ผู้บริหารของท่าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ของเราท่านเด่นชัดมากในเรื่องการใช้เทคโนโลยีเลยละครับ ในฐานะที่เป็นครูคนหนึ่ง ในโรงเรียนนี้บอกได้เลยว่า ผอ. ให้ความสำคัญมาก คือจริงๆ โรงเรียนของเราก็มีความพร้อมเรื่องเทคโนโลยีอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ด้วยความพร้อมในด้านงบประมาณ และบุคลากร ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดและผู้ปกครองด้วย อย่างวิสัยทัศน์ล่าสุดที่เพิ่งเปลี่ยนไปก็เน้นเรื่องเทคโนโลยีนี้แหละครับ ดังนั้นจะมีโครงการที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนหลายโครงการเลย แล้วยังมีพวกโครงการของ สพฐ. เช่น DLTV DLIT และการจัดสรรอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอีกนะครับพวกสื่อ โซเชียล Line Facebook รวมทั้ง Website โรงเรียน

ผอ. ท่านก็ผลักดันให้ใช้เต็มที่ แต่ ผอ. ก็ไม่ได้คิดเองเออเอง ท่านก็ถามความต้องการของครูด้วยครับ ซึ่งส่วนใหญ่ครูก็เห็นด้วยครับ เห็นว่าปีหน้า ผอ. จะให้วิชาการจัดประกวดนวัตกรรมของครูด้วยนะ ครับ ก็ถือว่าเป็นนิมิตหมายที่ดีครับ”

7. ผู้บริหารของท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“โรงเรียนเราเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ก็จริงนะครับ แต่ในการทำงานเรารู้สึกว่ามันโอเคมาก แบบว่าช่วยกันทำงาน แล้วทำงานแบบมีความสุขด้วยเพราะ ผู้บริหารทั้ง ผอ. และรองฯ ก็ดูแลดี เป็นกันเอง รับผิดชอบ คอยกำกับติดตาม และคอยซัพพอร์ตเราในการทำงานต่างๆ ทำให้เราทำงานได้ อย่างเต็มที่และรู้สึกสนุกกับงานครับ ซึ่งเรื่องพวกนี้กลุ่มบริหารงานบุคคลก็จะดูแลรับผิดชอบเป็นหลัก รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรด้วย ทุกเดือน โรงเรียนเราก็จะมีประชุมครูประจำเดือน ผอ.ก็ได้ กำหนดให้ครูได้นำเสนอความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แล้วนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ PLC ด้วย ซึ่งผมคิดว่ามันดี และได้ประโยชน์มากเลยครับ ส่งผลให้ครูเราหลายท่านได้รับรางวัลต่างๆมากมาย ทั้งระดับเขต และ ระดับประเทศ ผอ.ก็คอยให้กำลังใจและชื่นชมตลอดครับ”

8. ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

“คงจะเป็นปัญหาเรื่องนักเรียนครับ หรือนักเรียนย้ายเข้าย้ายออกบ่อย บางที่ย้ายกลางภาคเรียน ก็มีครับ มันส่งผลกระทบต่อ โรงเรียนหลายๆเรื่อง แต่ก็เข้าใจผู้ปกครองถึงความจำเป็นครับ”

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่อยากจะพัฒนาสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

“อยากให้ทางศึกษานิเทศก์ สพป. ช่วยมาดูแลและให้คำแนะนำเราหน่อยครับ บางเรื่องเราไม่ ชำนาญหรือไม่รู้จักจริง ก็ทำไปแบบว่าไม่แน่ใจว่าถูกต้องหรือเปล่า”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6

เป็นเพศหญิง อายุ 58 ปี ตำแหน่งครู คศ.3 สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสบการณ์ใน การทำงานที่โรงเรียนนี้มาเป็นเวลา 15 ปี จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ได้รับคำถามตาม ประเด็นคำถามดังนี้

1. บริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆตามขนาดสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

“ที่ย้ายมาจาก โรงเรียนเดิม มาอยู่โรงเรียนนี้ได้ 15 ปีแล้ว ตั้งแต่มาอยู่ก็เห็น โรงเรียนนี้ พัฒนาขึ้นเรื่อยๆ เด็กนักเรียนแต่ละปีก็มียอดขึ้นๆลงๆ เพราะเด็กย้ายตามที่ทำงานของผู้ปกครอง ที่นี้มี

ผู้บริหารสองคน เป็น ผอ. คนหนึ่ง และรองฯ คนหนึ่ง พี่ว่าโรงเรียนนี้ก็โอเคแหละ ครูก็พอ สอนตรงเอก ส่วนใหญ่ก็อยู่กันจนเกษียณเลย อาคารสถานที่ก็พอใช้สอน แต่ถ้าอนาคตเด็กเยอะขึ้นก็คงจะไม่พอ เด็กที่นี้ค่อนข้างพร้อมนะ พี่ฝึกเด็กไปแข่งศิลปหัตถกรรม ได้รับรางวัลระดับเขตทุกปีเลย”

2. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“พี่ก็อยู่มาหลาย ผอ. แล้วนะมาเจอคนนี่คือ ที่เรียกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเลยละ ผอ. แกจะกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของโรงเรียนชัดเจนมาก มีการวิเคราะห์ SWOT จุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยนะ เรื่องนี้คือแกจะตั้ง กลุ่มแผนงานมาทำ โดยเฉพาะเลย แล้วแต่โปรเจก ผอ. แกก็จะเน้นการมีส่วนร่วม ใช้กระบวนการ PDCA เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ผอ. แก Active มาก นโยบายใหม่ๆ อะไรมาแกก็ขับเคลื่อนได้หมด”

3. ผู้บริหารของท่านมีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“อย่างพี่เนี่ยเป็นหัวหน้าอาคารสถานที่ เวลาจะจัดงานอะไรแต่ละทีนี้ ผอ. แกจะลงมาลุยเองเลย ใครมีความคิด มีข้อเสนอแนะอะไรดีก็ก็จะมาคุยกัน ก็แกอยากให้ทุกปีมีอะไรใหม่ๆ ไม่ซ้ำแบบเดิม แกก็จะชอบแล้วว่าโรงเรียนเก่าที่แกเคยอยู่มาทำแบบนั้นแบบนี้ แล้วก็เปิดโอกาสให้พวกเราช่วยกันคิด แสดงความคิดเห็นบางทีก็เห็นด้วย บางทีก็ไม่เห็นด้วย แกก็ไม่ได้ว่าอะไร คืออย่างโรงเรียนเรานี้มีครูเยอะ ก็เป็นธรรมดาอะนะ พวกทำงานก็มี พวกไม่ค่อยทำงานก็มี ผอ. แกก็พยายามกระจายงาน ให้ทั่วถึงและไม่ซ้ำซ้อนกัน ใช้ PDCA มาขับเคลื่อน ผอ. แกจะจัดประชุมครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานอยู่ตลอด เพื่อสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน พี่ว่าเรื่องนี้ ผอ. แก โอเคเลยละ”

4. ผู้บริหารของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“พี่ว่า ผอ. แก โอเคใจบรรเจิดมาก อย่างเรื่องอาคารสถานที่เนี่ย บางทีแกไปไหนมาไหนเจออะไรดีก็แกก็จะถ่ายรูปแล้วส่งมาในไลน์โรงเรียนให้ครูเห็นว่าที่อื่นเค้ามีแบบนี้ จะเอามาปรับใช้กับโรงเรียนเราได้ไหม หรืออะไรใหม่ๆ ที่โรงเรียนเคยทำมานานแล้ว ผอ. แกก็อยากให้เราช่วยกันคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม โดยเฉพาะ ผอ. แกจะมุ่งเน้นในด้านการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งทุกปีก็จะให้กลุ่มแผนงานและสารสนเทศจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี นำมาเป็นประโยชน์ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนได้ต่อไป”

5. ผู้บริหารของท่าน มีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“พื้่นนี้ด้วยความอาวุโส มีอะไร ผอ. ก็มักจะเรียกพี่ไปปรึกษาหารือตลอด บางเรื่องที่พื้เห็นว่าเป็นความเสี่ยงพื้ก็จะเรียนให้ ผอ. ทราบและหาแนวทางแก้ไข ซึ่ง ผอ. แยกตั้งงานตรวจสอบภายในไว้ในโครงสร้างอยู่แล้ว แยกก็จะไปวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านบุคลากร จากนั้นก็จะกำหนดมาตรการออกมาป้องกัน เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ หลายๆ ครั้งพื้ก็ท้วงแคะ ว่าจะดีหรือ ผอ. มันเสี่ยงนะ ผอ. แยกก็จะบอกว่าอะไรที่มันเป็นประโยชน์ต่อเด็ก ต่อโรงเรียน ก็ต้องเสี่ยง มีอะไรเดียว ผอ. รับผิดชอบเอง แล้วอีกอย่างที่พื้เห็นว่าดี คือ ผอ. แยกให้งานตรวจสอบภายในประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนดไว้ด้วย มันเลยช่วยลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นไปได้มากมาย”

6. ผู้บริหารของท่าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“พื้เป็นครูยุคเก่า ไม่ค่อยเก่งเรื่องไอทีเท่าไร แต่เดี๋ยวนี้นี้เด็กๆยกให้พื้เป็นครูไอที เพราะ ผอ. คนนี้แหละ คือแยกทำให้ครูรู้สึก เฮ้ย เราต้องพัฒนาตัวเอง เราต้องใช้ไอทีให้เป็น แล้วแยกก็สนับสนุนดีมาก ทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ อินเทอร์เน็ตแรงๆ ให้ครูคอมในโรงเรียนจัดอบรมให้ด้วย บางทีก็ไปเชิญวิทยากรภายนอกมา หลังมานี้พื้ก็เห็นว่าครูเราใช้พวกสื่อไอทีมากขึ้นนะ ทีนี้แยกก็ให้มองต่อไปอีกว่า ครูอยากได้อะไร อยากพัฒนาอะไร คือแยกเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้เทคโนโลยีทั้งระบบบริหาร ระบบการเรียนการสอน ระบบสารสนเทศ ระบบติดต่อสื่อสาร ซึ่งพื้ก็รู้สึกที่ครูเรามีความเข้าใจ ยอมรับ และก็นำไปสู่การปฏิบัติได้ดีทีเดียวแหละ ทีนี้ก็ต้องมาคุยกันต่อไปว่าจะนำไปสู่การสร้างเป็นนวัตกรรมของโรงเรียนเราได้ยังไง”

7. ผู้บริหารของท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“พื้ไม่แน่ใจนะว่าคำว่า บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ในที่นี้หมายถึงอะไร แต่ถ้าพื้ตอบจากความเข้าใจ ตอบจากความรู้สึกก็จะบอกว่า พื้เป็นครูมาจนจะเกษียณแล้ว พื้มีความสุขกับการทำงาน กับ ผอ. คนนี้ และน้องๆ ในโรงเรียน แบบว่าพื้สบายใจ รู้สึกเป็นกันเอง ทำงานอะไรมันก็รู้สึกไม่โดดเดี่ยว มีผู้บริหารและน้องๆ คอยดูแลช่วยเหลือดีมาก จากที่เมื่อก่อนพื้สอนไปวันๆ รอเกษียณแต่เดี๋ยวนีพื้รู้สึกอยากพัฒนาตนเอง อยากทำอะไรใหม่ๆ เพื่อพัฒนาเด็ก พัฒนาโรงเรียน เวลาติดขัดตรงไหน มีปัญหาอะไร ผอ. แยกก็จะคอยถาม คอยนิเทศ ติดตาม ตลอดเลย จนสุดท้ายครูแก่ๆอย่างพื้ก็ทำนวัตกรรมแบบคน

อื่นเค้าได้เหมือนกันนะ พี่ๆ น้องๆ ผอ. รองฯ ก็คอยให้กำลังใจและชื่นชมกับผลที่เกิดขึ้น ยิ่งน้องๆ รุ่นใหม่ๆ เก่งมาก ได้รางวัลต่างๆ มากมายเลย พี่เห็นแล้วก็ปลื้มแทน ดีใจที่โรงเรียนเรามาถึงจุดนี้”

8. ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

“ปัญหาเรื่องพฤติกรรมของเด็ก เด็กสมัยนี้ไม่ค่อยมีวินัยในตนเอง คุยเก่ง งานไม่ค่อยส่ง ขาดความรับผิดชอบ ยิ่งเด็ก ม.ต้น ขยายโอกาสด้วยนะยิ่งแล้วใหญ่ คงต้องมาหาทางแก้ปัญหาเรื่องนี้ร่วมกัน”

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่อยากจะพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรบ้าง

“พี่ก็อยากเสนอให้โรงเรียนเรา สร้างนวัตกรรมจริงๆ ที่เป็นจุดเด่นของโรงเรียน แบบว่าบอกนึกถึงจังหวัดปทุมธานี ต้องนึกถึงโรงเรียนเรา ถ้าทำได้ก่อนที่พี่จะเกษียณนี้คงจะเยี่ยมเลยนะ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7

เป็นเพศหญิง ตำแหน่งครูผู้ช่วย สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียนนี้มาเป็นเวลา 3 ปี จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ได้รับคำถามตามประเด็นคำถามดังนี้

1. บริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆตามขนาดสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

“หนูมาบรรจุที่โรงเรียนนี้ได้สามปีแล้วค่ะ สอนและทำงานตามคำสั่งอื่นๆด้วยค่ะ โรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนจำนวนประมาณ 1,500 คน เปิดสอนระดับชั้นอนุบาลถึง ป.6 มีครูและบุคลากรประมาณเกือบร้อยคนค่ะ มีผู้บริหารเป็น ผอ. 1 ท่าน และรอง ผอ. 2 ท่าน ผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและทำงานบริษัทเอกชน โรงเรียนเรามีผลงานดีเด่นมากมายค่ะ ผลสัมฤทธิ์ก็สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับ ScQA แล้วค่ะค่อนข้างมีความพร้อมในด้านต่างๆ พอสมควร input ของเราก็ดีค่ะ”

2. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. มีการทำ SWOT จนถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายและโครงการของโรงเรียน ซึ่งตรงนี้โรงเรียนเราจะปรับตลอดตามนโยบายและความต้องการของผู้ปกครอง ผอ. ย้ำเสมอว่าวิสัยทัศน์เราต้องทันสมัย เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ที่สำคัญต้องสอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. ซึ่ง ผอ. จะใช้กระบวนการ PDCA ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานตามโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล และ

งานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนของเราเกิดการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ จนเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลค่ะ”

3. ผู้บริหารของท่านมีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ในฐานะที่หนูทำแผนงานนะคะ ทำให้หนูได้เห็นเลยว่า ผอ. ท่านเน้นการทำงานเป็นทีม มากๆ เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมตลอด ผอ. จะให้มีส่วนร่วมทั้งแบบ Top-Down และแบบ Bottom-Up เลยค่ะ ในการมอบหมายงาน ผอ. ก็จะบอกเสมอว่า Put the right man on the right job แม้โรงเรียนเราจะมีบุคลากรจำนวนมากแต่ก็มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง และมี Job description ชัดเจน ผอ. ท่านก็จะคอยส่งเสริมและสนับสนุนให้เราทำงานเป็นทีม บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ค่ะ สุดท้ายทำให้เราทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จค่ะ”

4. ผู้บริหารของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ด้วยการที่โรงเรียนของเราเป็น โรงเรียนชั้นนำของจังหวัดปทุมธานี ผู้ปกครองและชุมชนมีความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนที่นี่ จึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารต้องนำพาคณะครู ร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และสร้างผลงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง ผอ. ท่านก็ทำได้ดีเยี่ยมค่ะ ผอ. ได้พาคณะครูร่วมกันพัฒนานวัตกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อม จนได้รับรางวัลหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา” แล้วยังมีโปรเจกต์ต่างๆ อีกหลายเรื่องเลยนะคะ ผอ. กำลังดำเนินการอยู่ โดยส่วนตัวหนูมองว่า ผอ. มีความคิดสร้างสรรค์มากๆ เลยค่ะ แถมยังส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนด้วยนะคะ โดยพยายามให้นาน โยบายที่โรงเรียนต้องทำอยู่แล้ว พวกสะสม โครงการ เสริมธุรกิจพอเพียง มาทำเป็นนวัตกรรม แบบว่ายิ่งปีนั้นดีเดียว ได้เงินหลายตัวเลยนะคะ จนทำให้โรงเรียนเราได้รับรางวัลต่างๆ มากมายค่ะ”

5. ผู้บริหารของท่าน มีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“คือโรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ต้องมีการประเมิน ScQA และ OBECQA ซึ่งมีตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาอยู่แล้ว ผอ. จึงได้มีการกำหนดเป็นส่วนหนึ่งภายใต้ขอบข่ายของงานตรวจสอบภายใน และเชื่อมโยงเข้ากับระบบงานประกันคุณภาพการศึกษา ค่ะ ทุกปี ผอ. ก็จะให้มีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่

ด้านนักเรียน ส่งผลให้โรงเรียนสามารถป้องกันความเสี่ยง ลดโอกาสในการเกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ ดีทีเดียวค่ะ”

6. ผู้บริหารของท่าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“โรงเรียนเราใช้เทคโนโลยีเยอะมากเลยคะ ทั้งในการบริหารจัดการและในการจัดการเรียน การสอน ผอ. นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในโรงเรียนทั้งระบบ ซึ่งหนูอยู่แผนงานก็จะรู้ว่า ผอ. ได้กำหนดไว้แล้วในวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านการใช้เทคโนโลยี ทำให้เรื่อง เทคโนโลยีของโรงเรียนเราพัฒนาแบบก้าวกระโดด ทั้งการพัฒนาด้าน Hardware Software และ Peopleware รวมทั้ง Infrastructure ต่างๆ ด้วย และที่โดดเด่นคือ ผอ. ท่านให้ใช้เทคโนโลยีในการ ติดต่อสื่อสารเชิงรุก เพื่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ผ่านทาง Line Facebook และ Website อย่างหลากหลาย ซึ่ง Feedback ดีมากคะ”

7. ผู้บริหารของท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ท่านซัพพอร์ตครูดีมาก ท่านรองฯ ก็ดีคะ ครูต้องการอะไรก็ไปบอกท่านได้ตลอด ท่าน จะกำหนดไว้เลยว่าทุกปีการศึกษาครูทุกคนต้องมีนวัตกรรมคนละ 1 เรื่อง แล้วให้แต่ละกลุ่มสาระ คัดเลือกมา อันไหนที่ดีที่สุด น่าสนใจ ถูกต้องทางวิชาการ ก็จะได้รางวัลของโรงเรียน บางที่ก็ส่งไป แข่งขันต่อในระดับเขต ระดับประเทศด้วยคะ ผอ. ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ของครูและของโรงเรียนมากคะ ถึงโรงเรียนจะเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีบุคลากรจำนวนมาก แต่ก็มี การแบ่ง โครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ผู้บริหารทั้ง ผอ. และรองฯ ก็ส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกันแบบกัลยาณมิตร และจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ใหม่ๆ อย่างที่โรงเรียนเราจะจัดศึกษาดูงานและ OD ทุกปีเลยคะ เรื่องจัดอบรมก็มีทุกปีคะ แล้วแต่ว่าครู ต้องการพัฒนาเรื่องอะไร ผอ. ก็จะให้โหวตแล้วท่านก็จะหาวิทยากรเก่งๆ มาให้ ส่วนใครจะสนใจ อะไรเป็นพิเศษก็ไปเลือกอบรมใช้สิทธิ์คู่มือ 10,000 บาทเอาเองคะ ด้วยความพร้อมของโรงเรียนใน ทุกๆด้าน ทำให้โรงเรียนเราได้รับรางวัลใหญ่ๆ หลายรางวัลเลยคะ เช่น ScQA , หนึ่งโรงเรียน หนึ่ง นวัตกรรม ปีหน้าก็ตั้งเป้าจะต้องได้ OBECQA ทุกคนก็ช่วยกันเต็มที่คะ”

8. ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

“ก็คงจะเป็นปัญหาเรื่องสถานที่ค่ะ คือตอนนี้โรงเรียนเราเด็กเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่พื้นที่เรามีจำกัด ขยายไม่ออกแล้วค่ะ เลยดูค่อนข้างอึดอัดไปหน่อย จำนวนเด็กขนาดนี้ก็กำลังดีแล้วค่ะ เกรงว่าถ้าเด็กเพิ่มขึ้นอีกในปีหน้า อาคารสถานที่จะไม่เพียงพอค่ะ”

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่อยากจะพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรบ้าง

“อยากให้โรงเรียนมีความร่วมมือกับ โรงเรียนในต่างประเทศค่ะ ในการแลกเปลี่ยนครูและนักเรียนเป็นประจำทุกปี มันเป็นโอกาสที่ดีมากค่ะ จะได้สัมผัสกับเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล หรือถ้าต่างประเทศไม่ได้ก็ขอแค่ทำ MOU กับมหาวิทยาลัยในประเทศก็โอเคแล้วค่ะ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8

เป็นเพศหญิง ตำแหน่งครู คศ.3 สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานที่โรงเรียนนี้มาเป็นเวลา 25 ปี จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ได้รับคำถามตามประเด็นคำถามดังนี้

1. บริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆตามขนาดสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร

“พี่บรรจุที่นี่และก็สอนที่นี่มา 25 ปี จนจะเกษียณแล้วค่ะ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มี ผอ. 1 คน และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ 4 คน มีครูร้อยละคนได้ค่ะ นักเรียนส่วนใหญ่ก็เป็นเด็กปฐมวัย ผู้ปกครองก็ทำงานโรงงานแถวๆนี้ ชำราก็มีบางส่วนค่ะเพราะส่วนใหญ่จะส่งไปเรียนโรงเรียนเอกชนมากกว่า โดยรวมแล้วพี่คิดว่าโรงเรียนเรามีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่ ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการเรียนการสอนพอสมควรค่ะ เพราะได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน โดยเฉพาะได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก อบจ. ปทุมธานี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กเราบางวิชาที่สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของเขต บางวิชาที่ต่ำกว่าค่ะ โรงเรียนมีผลงานดีเด่นในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาหลายรายการ เช่น รางวัลหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรมของคุรุสภา รางวัล OBEC Awards และผ่านการประเมิน โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับ ScQA ด้วยนะคะ ผลงานเด็กก็เยอะค่ะ ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศหลายรายการ

2. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ผอ. ของพี่เนี่ยนะคะ บอกเลยว่าท่านสุขยอดมากๆ คือโรงเรียนที่จะมีกลุ่มบริหารนโยบายและแผน ที่ทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ของโรงเรียนที่มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและนโยบายของ สพฐ. โดยมีการเพิ่มจุดเน้นและเอกลักษณ์ของโรงเรียน

ตามแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่ง ผอ. ท่านก็จะเน้นให้อัพเดทให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาดาววิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ จนเกิดผลลัพธ์ตามที่เราได้ร่วมกันกำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงาน ScQA ด้วยค่ะ ตอนนี้ก็กำลังจะเตรียมประเมิน OBECQA แล้วค่ะ”

3. ผู้บริหารของท่านมีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“สำหรับพี่ พี่มองว่าผอ. ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรดีมากค่ะ ด้วยบริบทของโรงเรียนเราที่มีครูตั้งแต่อนุบาล ประถม และมัธยม ทุกระดับชั้น มีครูจำนวนมาก ภาระงานก็มากด้วย โรงเรียนเรานี้รับนโยบายจากเขต และ สพฐ. เยอะมาก แต่ ผอ. ก็สามารถกระจายงานและบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสมได้เป็นอย่างดี ท่านมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันค่ะ เวลา ผอ. จะคิดจะทำอะไรขึ้นมาสักหนึ่งเรื่อง ท่านจะเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จค่ะ สิ่งหนึ่งที่พี่มองว่าเป็นจุดเด่นของ ผอ. เลย คือ ท่านส่งเสริมให้ครูได้สร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนร่วมกัน และเวลาโรงเรียนมีการประเมินผลงานเพื่อเข้ารับรางวัลต่างๆ จะเห็นได้ว่าครูเราจะรวมพลัง ช่วยกันเต็มที่ส่งผลให้โรงเรียนของเรามีผลงานดีเด่นมากมายเลยค่ะ”

4. ผู้บริหารของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“การที่โรงเรียนของเราก้าวมาถึงวันนี้ พี่บอกได้เลยว่าส่วนหนึ่งเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของ ผอ. ท่านนี้ค่ะ ที่โรงเรียนของเราได้รางวัล ผลงานต่างๆ มากมายก็เพราะว่า ผอ. ได้กำหนดนโยบายให้โรงเรียนต้องมีนวัตกรรมในการบริหารจัดการและให้ครูต้องมีนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนค่ะ ผอ. พยายามไม่ให้เราไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิมๆ วิธีการทำงานรูปแบบเดิมๆ บางทีท่านก็พาเราไปศึกษาดูงาน บางทีก็เชิญวิทยากรมาอบรมและท่านก็จัดหาข้อมูลสารสนเทศ หาความรู้ใหม่ๆ ที่แตกต่าง มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์เพื่อให้เราได้แนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ตามบริบทของโรงเรียนเราค่ะ พี่อยากบอกว่า ผอ. ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์และส่งผลให้นักเรียนมีความสร้างสรรค์ไปด้วยค่ะ ผลงานที่ได้การันตีได้ค่ะ”

5. ผู้บริหารของท่าน มีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ที่มีโอกาสได้ช่วยงานตรวจสอบภายในของโรงเรียนอยู่ค่ะ ผอ. ได้ให้นโยบายมาให้เราใช้กระบวนการ PDCA ในการบริหารความเสี่ยง อย่างในขั้น Plan เนี่ยจะร่วมกันกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุม โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม ส่วนขั้น DO ก็จะเป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ขั้น Check ขั้นนี้ ผอ. ก็จะมีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบค่ะ ผอ. จะบอกเสมอว่าให้นึกถึงเป้าหมายของโรงเรียนที่เราร่วมกันกำหนดไว้ แล้วดูผลลัพธ์ว่ามันเป็นยังไง และสุดท้ายในขั้น Act เนี่ยจะจะเป็นการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนดค่ะ สุดท้ายก็เอานำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับความเสี่ยง โรงเรียนเราก็ทำประมาณนี้ ทำให้โรงเรียนไม่ค่อยมีความเสี่ยงที่เป็นปัญหาเท่าไรเลยคะ”

6. ผู้บริหารของท่าน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“ใช้สิคะ ใช้เยอะด้วย แบบว่าโรงเรียนเรามีความพร้อมด้านไอทีนี้มากค่ะ ผอ. ก็ยุคก็สมัยก็เน้นเรื่องนี้มาตลอด พอมาถึงยุค ผอ. คนนี้ท่านยิ่งสนับสนุนมาก โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการเรียนการสอนเนี่ย ท่านส่งเสริมเต็มที่เลยคะ อย่างที่เองแต่ก่อนก็ใช้อะไรไม่ค่อยเป็นหรอก แต่ ผอ. ท่านจัดอบรมให้ ให้ครูคอมในโรงเรียนอบรมให้บ้าง บางทีก็เชิญวิทยากรข้างนอกมาอบรมให้บ้าง จนเดี๋ยวนี้ที่ใช้ไอทีในการสอน คล่องแคล่วละคะ แล้วโรงเรียนเราก็ได้รับการสนับสนุนจาก สพป. และผู้ปกครองด้วยคะ ทำให้สามารถดำเนินการต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ซึ่งนอกจากท่าน ผอ. จะกำหนดให้การใช้ไอซีทีเป็นส่วนหนึ่งในวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนแล้ว ก็ได้ดำเนิน โครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อนโยบายของ สพฐ. ด้วยนะคะ เช่น DLTV DLIT อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ตอนนี้เน็ตโรงเรียนเราแรงมากคะ จะเปิดยูทูปให้เด็กดูคลิปก็สะดวกมากๆ ครูอยากได้อะไรก็บอก ผอ. ได้ ท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการพัฒนาไอซีทีของโรงเรียนเราคะ เรื่องการบริหาร ผอ. ท่านก็เอาระบบคอมพิวเตอร์มาใช้มากขึ้น เดี่ยวนี้เวลาทำงานสะดวกมาก ประหยัดเวลาและประหยัดกระดาษไปได้เยอะเลยคะ ยิ่งระบบไฟล์แชร์ริงนี่ดีมาก มีข้อมูลอะไรก็โยนเข้าไป จะใช้เมื่อไหร่ก็ดึงออกมาได้ ทำให้เก็บข้อมูลต่างๆ ได้เป็นระบบดีนะคะพี่ว่า พออะไรๆ มันพร้อมครูเราก็อยากจะทำนวัตกรรมใหม่ๆ เหมือนมันมีเวลาให้เราได้คิดอะไรมาพัฒนาการสอน และรู้สึกว่าผู้บริหารซัพพอร์ตเราดีอะคะ แล้วเวลามีเรื่องอะไรเราก็สื่อสารกันรวดเร็วว่างไว้มากเลยคะ”

เดี๋ยวนี้ มีทั้ง Line กลุ่มครูในโรงเรียน เวลาที่มีกิจกรรมก็ไปดูภาพในแฟนเพจโรงเรียนได้เลยค่ะ เว็บไซต์ก็มี อีเมลก็มี พี่รู้สึกว่าการเรียนเราทันสมัยค่ะ”

7. ผู้บริหารของท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

“โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งต้องประเมิน OBECQA อยู่แล้วค่ะ เป็นรางวัลของ สพฐ. ที่เน้นการดำเนินการอย่างมีคุณภาพผู้ผลิที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผอ. ท่านจะ กำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่สอดคล้องกับ OBECQA ในหมวดที่ 6 มุ่งเน้นการดำเนินการ และในหมวดที่ 7 ผลลัพธ์ คือ ผอ. กับ รองฯ ท่านจะมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ค่ะ โรงเรียนสนับสนุนครูมากๆ อยากได้อะไรบอก ถ้าจัดหาให้ได้จะจัดให้ทันที เพราะงบเรามีอยู่แล้วค่ะ ผู้ปกครอง อบจ. ที่พร้อมจะสนับสนุนก็มีค่ะ อย่างตอนนี้โรงเรียนเรามีห้องสมุดครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีห้อง Resource Center สำหรับครูในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม แล้วก็ส่งเสริมให้ครู ไปอบรมครูปออง 10,000 ค่ะ เพื่อให้ครูรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ แล้วนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองได้ พี่ว่าดีมากเลย ค่ะ แล้วเราก็จะมา PLC กันตลอดปีการศึกษาเลย และในทุกสิ้นปีการศึกษา โรงเรียนก็จัดประกวดผลงานวิจัย สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูด้วย ค่ะ พี่ก็เคยได้รางวัลนะค่ะ ถ้าผลงานไหนเข้าตากรรมการก็ให้ส่งไปแข่งขันต่อระดับเขต ระดับประเทศ ทำให้โรงเรียนเรามีผลงาน รางวัลเยอะๆ ไปหมดเลย โรงเรียนอื่นมาศึกษาดูงาน โรงเรียนเราเยอะค่ะ”

8. ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานหรือไม่ อย่างไร

“คือตอนนี้ครูที่เกษียณไปเยอะมากค่ะ ส่วนใหญ่เป็นครูรุ่นใหม่ๆ เพิ่งบรรจุได้ไม่กี่ปี ซึ่งบางที่น้องๆเค้าก็เก่งนะค่ะ แต่ยังขาดประสบการณ์ บางที่อาจมีปัญหาด้านการสอนหรือการควบคุมชั้นเรียน แล้วน้องใหม่ๆ เหล่านี้พี่ๆ ต้องสอนงานเพื่อให้น้องเป็นงาน บางทีพอเป็นงานแล้วก็ย้ายค่ะ ทำให้ต้องฝึกคนขึ้นมาบ่อยๆ งานเลยไม่ค่อยต่อเนื่องค่อนข้างเป็นปัญหาเหมือนกัน”

9. ท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่อยากจะพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรบ้าง

“ในฐานะที่เป็นครูเก่าแก่จะค่ะ ก็อยากจะให้รุ่นน้องๆ ช่วยกันพัฒนาโรงเรียนของเราต่อไป กว่าโรงเรียนเราจะพัฒนามาถึงวันนี้ไม่ใช่เรื่องง่าย การรักษาชื่อเสียงและคุณภาพของโรงเรียนไว้เป็นสิ่งที่ยากกว่า ซึ่งทุกคนต้องช่วยกัน ผอ. บางคนเค้ามาอยู่ไม่นานเค้าก็ไป แต่ครูเรานี้คือคนที่ต้องอยู่กันที่นี้บางคนก็อยู่จนเกษียณ ดังนั้นครูเราต้องรักโรงเรียนและต้องช่วยกันค่ะ”

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.995	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 1	225.83	2446.075	.692	.995
ข้อที่ 2	225.87	2445.361	.627	.995
ข้อที่ 3	225.83	2469.592	.307	.995
ข้อที่ 4	225.93	2448.064	.629	.995
ข้อที่ 5	225.77	2474.599	.286	.995
ข้อที่ 6	226.07	2440.478	.661	.995
ข้อที่ 7	225.97	2439.275	.649	.995
ข้อที่ 8	225.93	2403.789	.938	.994
ข้อที่ 9	226.00	2396.483	.949	.994

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 10	225.97	2404.654	.948	.994
ข้อที่ 11	225.80	2432.097	.881	.994
ข้อที่ 12	226.03	2397.551	.925	.994
ข้อที่ 13	225.90	2400.576	.921	.994
ข้อที่ 14	225.77	2421.013	.854	.994
ข้อที่ 15	225.87	2426.395	.838	.995
ข้อที่ 16	225.77	2431.289	.871	.994
ข้อที่ 17	226.00	2398.138	.932	.994
ข้อที่ 18	225.83	2425.661	.828	.995
ข้อที่ 19	225.93	2403.789	.938	.994
ข้อที่ 20	225.83	2398.213	.950	.994
ข้อที่ 21	226.07	2400.823	.944	.994
ข้อที่ 22	225.93	2430.202	.833	.995
ข้อที่ 23	225.97	2397.413	.922	.994
ข้อที่ 24	225.77	2432.875	.847	.995
ข้อที่ 25	225.77	2431.771	.864	.995
ข้อที่ 26	225.93	2404.478	.931	.994
ข้อที่ 27	226.03	2400.033	.931	.994
ข้อที่ 28	226.00	2406.000	.916	.994
ข้อที่ 29	226.13	2401.844	.945	.994
ข้อที่ 30	226.00	2403.862	.940	.994
ข้อที่ 31	226.17	2378.282	.939	.994
ข้อที่ 32	225.97	2396.447	.932	.994
ข้อที่ 33	226.13	2379.775	.933	.994
ข้อที่ 34	226.10	2376.024	.928	.994
ข้อที่ 35	225.97	2404.171	.953	.994

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่36	226.13	2402.671	.936	.994
ข้อที่37	226.00	2407.172	.941	.994
ข้อที่38	225.87	2405.982	.917	.994
ข้อที่39	225.83	2400.833	.923	.994
ข้อที่40	226.10	2381.197	.906	.994
ข้อที่41	225.90	2402.921	.930	.994
ข้อที่42	226.00	2410.966	.898	.994
ข้อที่43	225.90	2426.990	.805	.995
ข้อที่44	226.07	2402.340	.928	.994
ข้อที่45	226.03	2375.068	.931	.994
ข้อที่46	225.93	2403.168	.910	.994
ข้อที่47	225.87	2402.464	.920	.994
ข้อที่48	226.03	2404.654	.916	.994
ข้อที่49	226.20	2405.338	.889	.994
ข้อที่50	226.10	2372.783	.935	.994
ข้อที่51	226.10	2373.610	.948	.994
ข้อที่52	226.17	2372.833	.942	.994
ข้อที่53	226.13	2367.154	.954	.994
ข้อที่54	226.03	2378.999	.898	.994
ข้อที่55	226.03	2372.861	.929	.994
ข้อที่56	225.87	2405.637	.886	.994
ข้อที่57	225.97	2400.654	.920	.994
ข้อที่58	226.10	2373.059	.953	.994

แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

Frequencies

		Statistics			
		เพศ	อายุ	ประสบการณ์ทำงาน	ขนาดสถานศึกษา
N	Valid	351	351	351	351
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.74	2.42	2.28	2.56
Std. Deviation		.437	1.131	1.152	.883

Frequency Table

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	90	25.6	25.6	25.6
	หญิง	261	74.4	74.4	100.0
Total		351	100.0	100.0	

		อายุ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 30 ปี	90	25.6	25.6	25.6
	ระหว่าง 30-39 ปี	113	32.2	32.2	57.8
	ระหว่าง 40-49 ปี	57	16.2	16.2	74.1
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	91	25.9	25.9	100.0
	Total	351	100.0	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 5 ปี	118	33.6	33.6	33.6
ระหว่าง 5-10 ปี	96	27.4	27.4	61.0
ระหว่าง 11-19 ปี	58	16.5	16.5	77.5
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	79	22.5	22.5	100.0
Total	351	100.0	100.0	



ขนาดสถานศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ขนาดเล็ก	33	9.4	9.4	9.4
ขนาดกลาง	150	42.7	42.7	52.1
ขนาดใหญ่	108	30.8	30.8	82.9
ขนาดใหญ่พิเศษ	60	17.1	17.1	100.0
Total	351	100.0	100.0	

แสดงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขมนตรี โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน



Frequencies

Statistics

		ด้านการ มีวิสัยทัศน์ การ เปลี่ยนแปลง	ด้านการ ทำงานเป็น ทีมและมี ส่วนร่วม	ด้านการคิด สร้างสรรค์	ด้านการ บริหาร ความเสี่ยง	ด้านการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการ สื่อสาร	ด้านการ บรรยากาศ องค์กร นวัตกรรม	ภาพรวม
N	Valid	351	351	351	351	351	351	351
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.21	4.17	4.16	4.06	4.19	4.13	4.15
Std. Deviation		.659	.720	.730	.781	.726	.782	.685

แสดงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

Frequencies

Statistics

		ข้อที่1	ข้อที่2	ข้อที่3	ข้อที่4	ข้อที่5	ข้อที่6	ข้อที่7	ข้อที่8
N	Valid	351	351	351	351	351	351	351	351
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.18	4.23	4.19	4.21	4.14	4.21	4.28
Std. Deviation		.724	.724	.727	.775	.698	.761	.802	.812

แสดงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

Frequencies

Statistics

		ข้อที่9	ข้อที่10	ข้อที่11	ข้อที่12	ข้อที่13	ข้อที่14	ข้อที่15	ข้อที่16	ข้อที่17	ข้อที่18
N	Valid	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.16	4.17	4.24	4.19	4.20	4.21	4.15	4.12	4.15	4.15
Std. Deviation		.900	.839	.771	.883	.834	.772	.753	.728	.851	.797

แสดงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการคิดสร้างสรรค์

Frequencies

Statistics

		ข้อที่19	ข้อที่20	ข้อที่21	ข้อที่22	ข้อที่23	ข้อที่24	ข้อที่25	ข้อที่26	ข้อที่27	ข้อที่28
N	Valid	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.20	4.17	4.13	4.16	4.14	4.16	4.21	4.14	4.13	4.18
Std. Deviation		.806	.842	.813	.752	.847	.767	.764	.861	.846	.870

แสดงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารความเสถียร

Frequencies

Statistics

	ข้อที่29	ข้อที่30	ข้อที่31	ข้อที่32	ข้อที่33	ข้อที่34	ข้อที่35	ข้อที่36	ข้อที่37
N Valid	351	351	351	351	351	351	351	351	351
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.06	4.08	4.07	4.08	4.05	4.02	4.08	4.02	4.06
Std. Deviation	.822	.815	.906	.889	.865	.862	.846	.850	.812

แสดงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Frequencies

Statistics

	ข้อที่38	ข้อที่39	ข้อที่40	ข้อที่41	ข้อที่42	ข้อที่43	ข้อที่44	ข้อที่45	ข้อที่46	ข้อที่47	ข้อที่48
N Valid	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.27	4.20	4.11	4.20	4.18	4.20	4.17	4.21	4.16	4.28	4.15
Std. Deviation	.805	.801	.865	.817	.802	.777	.832	.856	.800	.806	.827

แสดงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

Frequencies

Statistics

		ข้อที่49	ข้อที่50	ข้อที่51	ข้อที่52	ข้อที่53	ข้อที่54	ข้อที่55	ข้อที่56	ข้อที่57	ข้อที่58
N	Valid	351	351	351	351	351	351	351	351	351	351
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.09	4.11	4.11	4.09	4.20	4.17	4.21	4.12	4.15
Std. Deviation		.859	.858	.844	.924	.971	.882	.842	.862	.841	.878

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	Between Groups	56.043	3	18.681	67.576	.000
	Within Groups	95.926	347	.276		
	Total	151.969	350			
ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีส่วนร่วม	Between Groups	76.443	3	25.481	84.098	.000
	Within Groups	105.139	347	.303		
	Total	181.582	350			
ด้านการคิด สร้างสรรค์	Between Groups	96.383	3	32.128	123.365	.000
	Within Groups	90.368	347	.260		
	Total	186.751	350			
ด้านการบริหารความ เสี่ยง	Between Groups	107.242	3	35.747	116.984	.000
	Within Groups	106.034	347	.306		
	Total	213.275	350			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	Between Groups	96.457	3	32.152	126.915	.000
	Within Groups	87.908	347	.253		
	Total	184.365	350			
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมภาพรวม	Between Groups	105.630	3	35.210	112.746	.000
	Within Groups	108.366	347	.312		
	Total	213.996	350			
	Between Groups	87.982	3	29.327	133.882	.000
	Within Groups	76.011	347	.219		
	Total	163.993	350			

เปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	95% Confidence Interval				
			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-1.192*	.101	.000	-1.48	-.91
		ขนาดใหญ่	-1.087*	.105	.000	-1.38	-.79
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-1.599*	.114	.000	-1.92	-1.28

Dependent Variable	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	95% Confidence Interval					
			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	1.192*	.101	.000	.91	1.48	
		ขนาดใหญ่	.105	.066	.475	-.08	.29	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.406*	.080	.000	-.63	-.18	
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	1.087*	.105	.000	.79	1.38	
		ขนาดกลาง	-.105	.066	.475	-.29	.08	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.511*	.085	.000	-.75	-.27	
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	1.599*	.114	.000	1.28	1.92	
		ขนาดกลาง	.406*	.080	.000	.18	.63	
		ขนาดใหญ่	.511*	.085	.000	.27	.75	
	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-1.530*	.106	.000	-1.83	-1.23
			ขนาดใหญ่	-1.215*	.109	.000	-1.52	-.91
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-1.751*	.119	.000	-2.09	-1.42
ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	1.530*	.106	.000	1.23	1.83	
		ขนาดใหญ่	.315*	.069	.000	.12	.51	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.221	.084	.076	-.46	.01	
ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก	1.215*	.109	.000	.91	1.52	
		ขนาดกลาง	-.315*	.069	.000	-.51	-.12	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.536*	.089	.000	-.79	-.29	

Dependent Variable	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	95% Confidence Interval				
			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ด้านการคิดสร้างสรรค์	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	1.751*	.119	.000	1.42	2.09
	พิเศษ	ขนาดกลาง	.221	.084	.076	-.01	.46
		ขนาดใหญ่	.536*	.089	.000	.29	.79
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-1.712*	.098	.000	-1.99	-1.44
		ขนาดใหญ่	-1.597*	.102	.000	-1.88	-1.31
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-2.016*	.111	.000	-2.33	-1.71
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	1.712*	.098	.000	1.44	1.99
		ขนาดใหญ่	.115	.064	.363	-.07	.30
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.304*	.078	.002	-.52	-.09
		ขนาดใหญ่	1.597*	.102	.000	1.31	1.88
ด้านการบริหารความเสี่ยง		ขนาดกลาง	-.115	.064	.363	-.30	.07
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.419*	.082	.000	-.65	-.19
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	2.016*	.111	.000	1.71	2.33
	พิเศษ	ขนาดกลาง	.304*	.078	.002	.09	.52
		ขนาดใหญ่	.419*	.082	.000	.19	.65
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-1.789*	.106	.000	-2.09	-1.49
		ขนาดใหญ่	-1.685*	.110	.000	-1.99	-1.38
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-2.139*	.120	.000	-2.48	-1.80

Dependent Variable	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	95% Confidence Interval					
			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	1.789*	.106	.000	1.49	2.09	
		ขนาดใหญ่	.104	.070	.526	-.09	.30	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.350*	.084	.001	-.59	-.11	
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	1.685*	.110	.000	1.38	1.99	
		ขนาดกลาง	-.104	.070	.526	-.30	.09	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.454*	.089	.000	-.70	-.20	
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	2.139*	.120	.000	1.80	2.48	
		ขนาดกลาง	.350*	.084	.001	.11	.59	
		ขนาดใหญ่	.454*	.089	.000	.20	.70	
	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-1.651*	.097	.000	-1.92	-1.38
			ขนาดใหญ่	-1.494*	.100	.000	-1.78	-1.21
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-2.061*	.109	.000	-2.37	-1.75
ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	1.651*	.097	.000	1.38	1.92	
		ขนาดใหญ่	.156	.064	.111	-.02	.33	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.411*	.077	.000	-.63	-.19	
ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก	1.494*	.100	.000	1.21	1.78	
		ขนาดกลาง	-.156	.064	.111	-.33	.02	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.567*	.081	.000	-.79	-.34	

Dependent Variable	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	95% Confidence Interval					
			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	2.061*	.109	.000	1.75	2.37	
	พิเศษ	ขนาดกลาง	.411*	.077	.000	.19	.63	
		ขนาดใหญ่	.567*	.081	.000	.34	.79	
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-1.781*	.107	.000	-2.08	-1.48	
		ขนาดใหญ่	-1.596*	.111	.000	-1.91	-1.28	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-2.122*	.121	.000	-2.46	-1.78	
		ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	1.781*	.107	.000	1.48	2.08
			ขนาดใหญ่	.185	.071	.078	-.01	.38
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.341*	.085	.001	-.58	-.10
		ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	1.596*	.111	.000	1.28	1.91
			ขนาดกลาง	-.185	.071	.078	-.38	.01
			ขนาดใหญ่พิเศษ	-.526*	.090	.000	-.78	-.27
ภาพรวม		ขนาดเล็ก	2.122*	.121	.000	1.78	2.46	
	พิเศษ	ขนาดกลาง	.341*	.085	.001	.10	.58	
		ขนาดใหญ่	.526*	.090	.000	.27	.78	
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-1.609*	.090	.000	-1.86	-1.36	
		ขนาดใหญ่	-1.446*	.093	.000	-1.71	-1.18	
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-1.948*	.101	.000	-2.23	-1.66	

Dependent Variable	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	95% Confidence Interval				
			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	1.609*	.090	.000	1.36	1.86
		ขนาดใหญ่	.163	.059	.055	.00	.33
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.339*	.071	.000	-.54	-.14
ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	1.446*	.093	.000	1.18	1.71
		ขนาดกลาง	-.163	.059	.055	-.33	.00
		ขนาดใหญ่พิเศษ	-.502*	.075	.000	-.71	-.29
ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	1.948*	.101	.000	1.66	2.23
		ขนาดกลาง	.339*	.071	.000	.14	.54
		ขนาดใหญ่	.502*	.075	.000	.29	.71

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



ภาพรวม

Scheffe^{a,b}

ขนาดสถานศึกษา	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
ขนาดเล็ก	33	2.69		
ขนาดใหญ่	108		4.13	
ขนาดกลาง	150		4.30	
ขนาดใหญ่พิเศษ	60			4.64
Sig.		1.000	.276	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 63.597.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Homogeneous Subsets



ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

Scheffe^{a,b}

ขนาดสถานศึกษา	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
ขนาดเล็ก	33	3.09		
ขนาดใหญ่	108		4.18	
ขนาดกลาง	150		4.28	
ขนาดใหญ่พิเศษ	60			4.69
Sig.		1.000	.736	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 63.597.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

Scheffe^{a,b}

ขนาดสถานศึกษา	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
ขนาดเล็ก	33	2.85		
ขนาดใหญ่	108		4.06	
ขนาดกลาง	150			4.38
ขนาดใหญ่พิเศษ	60			4.60
Sig.		1.000	1.000	.164

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 63.597.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.



ด้านการคิดสร้างสรรค์

Scheffe^{a,b}

ขนาดสถานศึกษา	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
ขนาดเล็ก	33	2.59		
ขนาดใหญ่	108		4.19	
ขนาดกลาง	150		4.31	
ขนาดใหญ่พิเศษ	60			4.61
Sig.		1.000	.655	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 63.597.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านการบริหารความเสี่ยง

Scheffe^{a,b}

ขนาดสถานศึกษา	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
ขนาดเล็ก	33	2.41		
ขนาดใหญ่	108		4.10	
ขนาดกลาง	150		4.20	
ขนาดใหญ่พิเศษ	60			4.55
Sig.		1.000	.769	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 63.597.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.



ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Scheffe^{a,b}

ขนาดสถานศึกษา	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
ขนาดเล็ก	33	2.67		
ขนาดใหญ่	108		4.17	
ขนาดกลาง	150		4.33	
ขนาดใหญ่พิเศษ	60			4.74
Sig.		1.000	.383	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 63.597.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

Scheffe^{a,b}

ขนาดสถานศึกษา	N	Subset for alpha = 0.05		
		1	2	3
ขนาดเล็ก	33	2.52		
ขนาดใหญ่	108		4.11	
ขนาดกลาง	150		4.30	
ขนาดใหญ่พิเศษ	60			4.64
Sig.		1.000	.325	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 63.597.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจิราภา ประพันธ์พัฒน์
วันเดือนปีเกิด	26 เมษายน พ.ศ.2527
ที่อยู่	55/175 หมู่ 1 หมู่บ้านเดอะไนน์ คลอง9 ต.ลำลูกกา อ.ลำลูกกา จ. ปทุมธานี 12150
การศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2554 – พ.ศ.2556	ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลนครนายก สังกัดสพป.นครนายก
พ.ศ.2556 – พ.ศ.2560	ครู คศ.1 โรงเรียนอนุบาลนครนายก สังกัดสพป.นครนายก
พ.ศ.2560 – พ.ศ.2561	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดชุมแก้ว สังกัดสพป.ปทุมธานี เขต 2
โทรศัพท์	086-0488443
อีเมล	jeerapa372@gmail.com

