การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

A STUDY ON INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศิริพร พงษ์เนตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ศิริพร พงษ์เนตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 A Study on Innovative Leadership of School Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2
ชื่อ - นามสกุล	นางศิริพร พงษ์เนตร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนีนาฎ ณ สุนทร, ค.ด.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)
วันที่...22... เดือน...ตุลาคม... พ.ศ. 2564...

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.

.....

(..นางศิริพร พงษ์เนตร..)

COPYRIGHT © 2021
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ - นามสกุล นางศิริพร พงษ์เนตร
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาเทคโนโลยี สื่อ วัสดุอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัยให้สามารถใช้งานได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ มีระบบการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมพัฒนา ผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นในรูปแบบของคณะทำงานและทีมงาน (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอเปลี่ยนแนวคิดตนเองให้มาเป็น coaching เป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ๆ (4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจนบรรลุตามเป้าหมาย (5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมถึงการแสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่น มีมารยาทและมีความอ่อนน้อมถ่อมตนในการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	A Study on Innovative Leadership of School Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2
Name - Surname	Mrs. Siriphon Pongnet
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the innovative leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, and 2) explore the practical approaches for developing the innovative leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2.

The research samples consisted of 320 school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, derived from cluster sampling. The key informants included six school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The instruments were a questionnaire and an interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results revealed that: 1) the innovative leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level. 2) The practical approaches for developing the innovative leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 consisted of five areas. First, using information and communication technology; the school administrators provided modern technology, media, materials and communication equipment sufficiently and efficiently with a system of supervision, monitoring and development to equip the personnel with the computer technology knowledge. Second, teamwork and participation; the school administrators had participatory management by supporting and encouraging personnel in educational institutions to participate in expressing opinions, and contribute to work improvement in the form of working groups and teams. Third, vision of change; the school administrators must always

be a seeker of knowledge by turning one's own ideas into coaching and academic leaders to create a work culture focusing on being open-minded, and accepting new things or new ideas. Fourth, creativity; the school administrators allowed everyone to create mutually beneficial work, and enabled participants to value the innovation that empowered people to mobilize change to achieve goals. Fifth, creating an innovative corporate atmosphere; the school administrators listened to each other's opinions including showing kindness to others, being polite and humble when working together.

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิ่ม ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา และ นายธัญวิทย์ กล่ำพลบ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ และพี่ ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน และญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

ศิริพร พงษ์เนตร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (3)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (4)

กิตติกรรมประกาศ (6)

สารบัญ (7)

สารบัญตาราง (9)

สารบัญภาพ (11)

บทที่ 1 บทนำ 12

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 12

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 16

1.3 คำถามการวิจัย 16

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 16

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 17

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 19

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 20

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 21

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 21

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 33

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 65

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 73

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 85

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 85

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 85

2. ตัวแปรที่ศึกษา 86

3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 86

4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 87

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล 88

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

6. การวิเคราะห์ข้อมูล 89

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 89

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 90

1. ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 90

2. ตัวแปรที่ศึกษา 90

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 90

4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย 91

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล 91

6. การวิเคราะห์ข้อมูล 91

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 92

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 92

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 92

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 93

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 114

5.1 สรุปผลการวิจัย 114

5.2 การอภิปรายผล 118

5.3 ข้อเสนอแนะ 122

บรรณานุกรม 125

ภาคผนวก 136

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 137

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 152

ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 164

ประวัติผู้เขียน 173

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 52

ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามอำเภอ 69

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามระดับที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2563 69

ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2563 69

ตารางที่ 2.5 จำนวนนักเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน 7 ขนาด ปีการศึกษา 2563 70

ตารางที่ 2.6 สรุปข้อมูลจำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู จำแนกตามรายอำเภอ ปีการศึกษา 2563 70

ตารางที่ 2.7 จำนวนนักเรียน ห้องเรียนจำแนกตามรายชั้นเรียน ปีการศึกษา 2563 71

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 86

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 93

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 94

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 95

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ 97

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 98

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 99

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 101
ตารางที่ 4.8 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 103
ตารางที่ 4.9 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ 105
ตารางที่ 4.10 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 107
ตารางที่ 4.11 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 109
ตารางที่ 4.12 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 112

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 20

ภาพที่ 2.1 แผนที่จังหวัดปทุมธานี 66

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 .. 68

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคโลกาภิวัตน์ทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ หรือปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรมการบริหารองค์กร เพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและเอาชนะคู่แข่ง Tierney, Famer and Grace (1999) ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based-Economy) ที่ปัจจัยในการผลิตและแข่งขันกำลังเปลี่ยนไปเป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น เช่น ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการค้าข้ามประเทศที่อาศัยวัฒนธรรมเป็นสื่อ ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืนสภาวการณ์ดังกล่าวไม่ได้จำเพาะอยู่แต่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นี้ก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในการทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดีและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรหมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกกิจการ ไม่เว้นแม้ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, น.41)

การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง ซึ่งการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ขัยประสิทธิ์, 2553, น.60) สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากขึ้น และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคมโลก

ที่แข่งขันอย่างรุนแรงเช่นปัจจุบัน เราจึงควรเปลี่ยนกระแสการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อผลในทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ในวงการศึกษา เป็นผลผลิตที่สร้างสรรค์ (Creative) ซึ่งปัจจุบันผู้นำองค์การยุคใหม่ต้องเผชิญปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้นกระทรวงศึกษาธิการก็เช่นเดียวกันจำเป็นจะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น การที่โรงเรียนจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารโรงเรียน

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้ และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนั้น จัดระบบการให้บริการข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนและผู้ใช้บริการทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ฌ-ญ)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนา ให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนะคติ ให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทางานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น.63-64) สอดคล้องกับ Horth & Buchner (2014, P.5) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการคิดเชิงนวัตกรรมไว้ว่าเป็นการคิดที่จำเป็นสำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovative leadership) ที่ทำให้องค์กร

เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีนวัตกรรมและศักยภาพในการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ตลอดจนความซับซ้อนของปัญหาและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เพิ่มสูงขึ้น (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณลักษณะ หรือมีทักษะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้ว ก็จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายได้ยากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานจัดการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดบนวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนวิถีพอเพียง” มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษา คือ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 7) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2563) สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนากำลังคนเพื่อเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน ที่ต้องร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยให้ทันกับโลกปัจจุบัน สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ในเรื่องของการบริหารเชิงนวัตกรรม ขาดการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาของตนให้รับทราบถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษา และแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตคือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562, น.33-86) จากข้อมูลการเปรียบเทียบผลการจัดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับโรงเรียนและระดับประเทศ จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2562 คะแนนเฉลี่ยรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยรวม 37.81 ค่าเฉลี่ยระดับประเทศ 37.99 มีค่าเฉลี่ยรวม

ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละระดับประเทศ -0.18 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยรวม 33.34 ค่าเฉลี่ยระดับประเทศ 36.30 มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละระดับประเทศ -2.96 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562) คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมาย ไม่ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ขาดการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เกิดช่องว่างระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ร่วมงาน ส่งผลให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องน้อย กระบวนการจัดการเรียนรู้ยังยึดครูเป็นศูนย์กลาง ขาดสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัย ขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ จึงจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวถึง องค์การทางการศึกษาที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ มีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 สอดคล้องกับ กุลชลี จงเจริญ (2556) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการศึกษาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม อันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งในระดับประเทศชาติและในระดับองค์การเป็นอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การนั้น ผู้นำองค์การจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำคือ ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ดังนั้นการทำความเข้าใจถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในด้านการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาการศึกษาและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม รวมถึงพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ให้มีทักษะชีวิต ทักษะการคิด และทักษะด้านเทคโนโลยี ตามคุณลักษณะของเด็กไทยในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลำลูกกา 30 โรงเรียน จำนวนครู 702 คน อำเภอหนองเสือ 26 โรงเรียน จำนวนครู 403 คน และอำเภอธัญบุรี จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนครู 640 คน รวมทั้งสิ้น 1,745 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 320 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำรวจเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ Cluster Random sampling เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

2) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ที่มีผลงานการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่ โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนต้นแบบลดเวลาเรียน โรงเรียนคุณธรรมระดับ 5 ดาว และโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์

ด้านที่ 3 สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออกทั้งทางด้านบุคลิกภาพ และสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

1.5.2 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน

กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้

1.5.3 การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ที่เป็นประโยชน์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

1.5.4 สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองเป็นการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ทั้งยังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

1.5.5 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจหรือสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย

1.5.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถในการวางแผนในการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เห็นความสำคัญ

และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรมจากข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563

1.5.8 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิน (2560); ภิรญา สายศิริสุข (2561); ยินดี ฮานาฟี (2562); เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562); ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563); McMillan (2010); Roscorla Tanya (2010); Patel (2012); George (2012); Wooi (2013); Weberg (2013) และ Horth (2014) และกำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

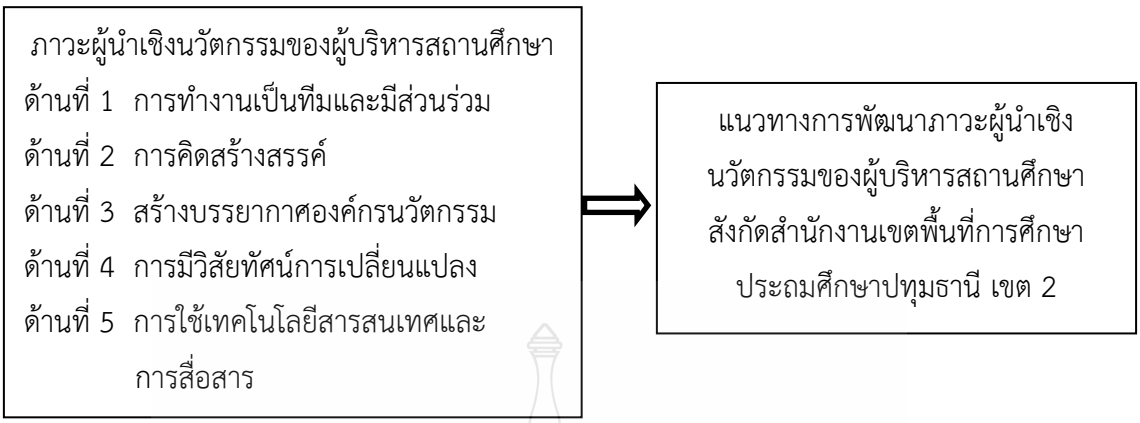
ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์

ด้านที่ 3 สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 รวมถึงโรงเรียนอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.7.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเอง

1.7.2 เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม

1.7.3 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวของตามกรอบ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 ลักษณะของภาวะผู้นำ

2.1.4 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.3 ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายภาวะผู้นำไว้หลากหลายดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอำนาจสั่งการ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, น.16) บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง โดยบุคคลที่เป็นสมาชิกให้การยอมรับให้ใช้อิทธิพล จูงใจ โน้มน้าว ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, น.40) นิยามว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งสร้างความมีประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้ จึงเป็นบุคคลผู้รับบทบาทผู้บริหาร ประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงาน จนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง (2551, น.2) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีศิลปะที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นสามารถจูงใจบุคคลให้กระทำตามด้วยความเต็มใจเชื่อใจพร้อมทั้งให้ความเคารพและมั่นใจในตัวผู้นำอย่างเต็มที่ หรือเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม โดยคนในกลุ่มยอมปฏิบัติตามพร้อมทั้งให้ความไว้วางใจ เคารพ เชื่อถือ หรือเป็นผู้ที่สามารถนำพากลุ่มไปในทิศทางเดียวกันจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยที่กลุ่มยอมกระทำตามด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งให้ความร่วมมือและมีความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจัง

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.27) คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักปรากฏในตัวของผู้นำทุกคน

ไชยา ภาวะบุตร (2555, น.310) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์การอีกต่อไปในขณะใดขณะหนึ่ง หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง (2557, น.12) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะเสริมพลัง สนับสนุน และโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันเพื่อส่งผลให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายองค์กร

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

วิเชียร วิทยอุดม (2558, น.3) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มี การทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่ม ดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ไตรรัตน์ ยืนยง (2559, น.8) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ศิลปะและความสามารถดลจิตจูงใจเป็นบารมี อำนาจ อิทธิพล ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจยกให้ผู้นำของตนดำเนินบทบาทสร้างสรรค์พัฒนากลุ่มองค์กร ให้ภาระการงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีคุณค่า เป็นเครื่องมือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธา นับถือยินยอมปฏิบัติตามและร่วมแรงร่วมใจเพื่อหมู่คณะกลุ่มงาน

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.12) ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะของบุคคลพฤติกรรมและกระบวนการของการมีอิทธิพลการจูงใจ การสนับสนุนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

Etzioni (1964, p.116) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวมีอิทธิพลต่อกลไกการบริหารควบคู่ไปกับการนำบุคลากรในองค์การ

Katz and Kahn (1978, p.528) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นอิทธิพลที่มีต่อกลไกการบริหารควบคู่ไปกับการนำบุคลากรในองค์การ

Hersey and Blanchard (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง

Bass (1985) ระบุว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้รับผลลัพธ์ให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทัศนคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

House and Baetz (1979, p.345) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในกลุ่มคนที่มากกว่าสองคนขึ้นไป ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มคนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายขององค์การ

Hersey and Blanchard (1988) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่มทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การหรือภายนอกองค์การ

Goldman (1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ ว่าหมายถึงกระบวนการชี้นำ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผ่านกระบวนการโน้มน้าว จูงใจให้สมาชิกในองค์การมีความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ

DuBrin (1998) กล่าวสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำเป็น ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลอื่นทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้จนประสบความสำเร็จ

Robbins (2005) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นการใช้ลักษณะเฉพาะของผู้นำเพื่อสร้างอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าข่มขู่เข็ญหรือ บีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

Baird (2006, p.9) กล่าวสอดคล้องกันว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีการสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี เป็นบุคคลที่มีบารมีและสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ และมีความสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำอย่างมีศิลปะในการจูงใจ โน้มน้าว ชักนำผู้อื่นเพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถไปในทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ที่มีอิทธพลต่อพฤติกรรม โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง (2551, น.5) อธิบายลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ต้องใช้เทคนิควิธีการสำหรับการปฏิบัติ 2) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถและกระตือรือร้น ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์การต่าง ๆ

จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง (2557, น.19) ความสำคัญของภาวะผู้นำในการสอนงาน สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ บริหารจัดการและการระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางด้านการศึกษาที่มีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่

สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ รวมไปถึงให้สอดรับกับความต้องการของสังคม โดยอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นั่นก็คือ ทักษะทางด้านภาวะผู้นำ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559, น. 141) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การจะล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์การไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หรือ CEO ที่มีบารมี ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสามารถนำหรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างความเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.24) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโดยริเริ่มโครงสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

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

Wringht & Noe (1996, p.392) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

Razik & Swanson (2001, p.317) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำหมายถึง การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ในการให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ บริหารจัดการและการระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการนำด้วยความเฉลียวฉลาด มีมนุษย์สัมพันธ์และอย่างมีศิลปะ เทคนิคและวิธีการสนับสนุนเพื่อจูงใจบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 ลักษณะของภาวะผู้นำ

นักวิชาการกล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) ภาวะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำประกอบด้วย การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การวางแผน การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์การสร้างบารมี การคำนึงถึงเอกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ และ 3) ทักษะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความคิดรวบยอด มนุษยสัมพันธ์ เทคนิควิธี งานสอน และความรู้ความเข้าใจ

ซอฟี ราเซะ (2559, น.36) กล่าวว่า ผู้นำควรมีลักษณะหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญกล่าวคือ มีความรู้ความสามรถ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบ กล้าหาญ มีวุฒิภาวะทางสังคม มีความมุ่งมั่น มีความสามรถกระตุ้นหรือจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

พินิจ โคตะการ (2559) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

S: Shoulders own responsibility หมายถึง ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ทั้งของตนเอง และลูกน้อง

U: Understands his men หมายถึง การให้ความสนใจและมีความเข้าใจลูกน้อง

P: Progresses หมายถึง การเรียนรู้อยู่เสมอ รู้จักปรับปรุงตนเอง แก้ไขข้อบกพร่อง ไม่ทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้วเติมอะไรไม่ได้อีกเลย

E: Enforces all regulations หมายถึง การเป็นตัวอย่างที่ดี

R: Respects his men หมายถึง การยอมรับและเห็นความสำคัญของลูกน้องว่าเป็นทรัพยากรมีคุณค่า

V: Visualizes problems หมายถึง การรู้จักป้องกันปัญหา ไม่มองข้ามทั้งเรื่องงาน ไม่ปล่อยให้เรื่องเล็กเป็นเรื่องใหญ่

I: Inspires confidence หมายถึง การเสริมสร้างขวัญลูกน้องให้ดี ให้ลูกน้องเชื่อมั่นยอมรับความศรัทธา

S: Sells ideas หมายถึง การสร้างความร่วมมือ สามารถจูงใจลูกน้องได้ ขายความคิด

I: Instructs clearly หมายถึง การสอนงานเป็น สั่งงานชัดเจน

O: Originates หมายถึง มีความคิดริเริ่ม กระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศให้ลูกน้องได้มีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย

N: Notice performance หมายถึง การให้การยกย่องชมเชย หัวหน้าไม่ควรหวงคำชมเชยลูกน้อง ควรส่งเสริมและให้กำลังใจกันอยู่เสมอ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ ที่ดีควรจะมีลักษณะที่ครบถ้วนทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติตน ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีถูกต้องตามหลักศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม ด้านการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ทำงานอย่างจริงจัง สร้างสรรค์ และเต็มความสามารถด้านการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ควรเป็นผู้ที่สามารถนำทีมหรือนำผู้ร่วมงานที่ดีได้ มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ร่วมงานได้ และสามารถพาผู้ร่วมงานไปสู่ความสำเร็จของงานได้

ชยาภรณ์ จันโท และ หิรัญ ประสารการ (2560, น.311-317) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและตระหนักรู้ในภารกิจของทีมและองค์กร มองการณ์ไกลสร้างสถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้กระบวนการจัดการความรู้เข้ามาพัฒนาสถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Bass (1999) ได้ระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ซึ่งเกิดจากทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948-1970 ว่าคุณลักษณะของผู้นำมี 6 ประการ คือ 1) คุณลักษณะทางร่างกาย 2) ภูมิหลังทางสังคม 3) สติปัญญา 4) บุคลิกภาพ 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และ 6) คุณลักษณะทางสังคม Bass ยังได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยจำนวนมากว่าการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกนั้น เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับบุคคลที่เป็นผู้ตาม และทฤษฎีกลุ่มนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำเป็นโดยกำเนิด ไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา

Dubrin (1995) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ว่าแบ่งเป็น 1) คุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน 2) แรงจูงใจของภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและ 4) อิทธิพลของพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมของภาวะผู้นำ

Stogdill (1974) ได้กำหนดลักษณะที่ดีของผู้นำไว้ 6 ด้าน คือ 1) ลักษณะทางกาย (Physical characteristics) คือ ผู้ที่มีความเข้มแข็ง มีบุคลิกภาพด้านร่างกายสง่าผ่าเผย มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social background) คือผู้ที่มีการศึกษาดีและมีสถานะทางสังคมที่ดี 3) สติปัญญาและความรู้ความสามารถ (Intelligence) เป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีความสามารถในการตัดสินใจ และมีทักษะในการสื่อสาร 4) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควบคุมอารมณ์ได้ดีมีคุณธรรมจริยธรรม และเชื่อมั่นในตนเอง 5) มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-relates characteristics) คือ เป็นผู้ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งที่งานเป็นสำคัญ 6) ลักษณะทางสังคม (Social characteristics) คือเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและผู้อื่น ๆ เข้าสังคมเก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

Lussies and Achua (2001) กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำ มีดังนี้

1) มีอำนาจเหนือ (Dominance)

2) มีพลังสูง (High Energy)

3) เชื่อมั่นในตนเอง (Self–Confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ

4) เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหาหรืออุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น

5) อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก

6) ยึดความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)

7) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

8) ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน

9) ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น

10) มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment)

11) มีความเปิดเผย (Extraversion)

12) มีความตระหนักรู้ (Consciousness)

13) เปิดรับประสบการณ์ (Open to Experience)

14) เข้าใจในศักยภาพแห่งตน (Self – Efficacy)

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำที่ดีควรมีดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนทีมให้กระตือรือร้น 2) มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือสื่อสารตรงประเด็น แม่นยำ มีการการชมเชย วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ การบอกเป้าหมายและสิ่งที่ควรทำอย่างชัดเจน มีการลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสม และควรสื่อสารอย่างพอเหมาะพอดี 3) มีการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ และเป็นเจ้าของในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 4) เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็น จะช่วยตอบสนองการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีส่วนร่วมกับทีมการเป็นผู้นำไม่ใช่การสั่งการ 6) เป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบ 7) กล้าเผชิญกับปัญหาแม้งานออกมาไม่ได้อย่างที่คาดหวัง และ 8) รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตามจะช่วยให้เข้าใจและผลักดันได้อย่างเหมาะสม

2.1.4 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

นักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.27) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำทุกคน ซึ่งสามารถจำแนกได้ คือ คุณลักษณะด้านร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความสามารถเห็นอกเห็นใจ เชื่อถือและให้การยอมรับผู้อื่น มีฐานะ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอดมีความสามารถในการวินิจฉัย และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย อดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.27) สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำว่า มี 3 รูปแบบ คือ

1) ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การแล้วสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบความเด็ดขาด

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่ยึดความเห็นของกลุ่มเป็นหลัก ส่งเสริมความคิดริเริ่ม มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้นำและสมาชิกกลุ่มเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

3) ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มอบอำนาจเต็มในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมดขาดความเชื่อมั่นในตัวเองไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น.21-22) ได้กล่าวสรุปทฤษฎีผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shaed Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การซึ่ง “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ต้องใช้ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่หลากหลายกับบุคคลอื่นให้ได้มาถึงความสำเร็จของงานนั้นและกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่มโน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มี การกำหนดไว้

Kurt Lewin’s Studies (1951) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วน ผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุม

กลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

Bass (1981, p.5) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมองค์กร

3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและความสนใจของแต่ละบุคคล

McGregor's (1960) กล่าวถึงทฤษฎี Theory X and Theory Y เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

Hodge and Johnson (1970) ไดสรุปทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผูนำวา จำแนกได 4 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผูนำ 2) ทฤษฎีสถานการณ 3) ทฤษฎีการเปนผูตาม และ 4) ทฤษฎีผลรวม

Lussier and Achua (2001, pp.16-18) ไดจำแนกทฤษฎีภาวะผูนำออกเปน 4 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีภาวะผูนำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory) 2) ทฤษฎีภาวะผูนำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) 3) ทฤษฎีภาวะผูนำตามสถานการณ (Contingency Leadership Theory) และ 4) ทฤษฎีภาวะผูนำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

Conger & Kanungo (1989) ได้เสนอทฤษฎีผู้นำแบบบารมี โดยยึดตามสมมติฐานที่ว่า บารมีนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบการเสริมสร้าง คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับ

ผู้นำ โดยมาจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและผลจากพฤติกรรมเหล่านั้น ประกอบด้วย 1) กระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมากแต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามยังสามารถรับได้ 2) ทักษะการจัดการในการสร้างความประทับใจ 3) ความสามารถในการรู้คิดประเมินสถานการณ์และโอกาส รวมทั้งข้อจำกัด 4) มีความรู้สึกไวทางสังคม และมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ในความต้องการและในค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำแบบบารมีนี้มักจะเกิดขึ้นเมื่อมีวิกกฤตการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะไม่ได้มีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นก็ตาม ผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งต่าง ๆ ที่เหนือธรรมดาในการจัดการเรื่องต่าง ๆ

Burns (1978) อธิบาย ภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบ ที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุก ๆ วัน” (Everyday selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better Selves) Burns มีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์การในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกันสูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้

Bass & Avolio (1997) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องทำ

อะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมาย และเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez–faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non leadership behavior) เป็นผู้ที่ไม่มีความพยายามขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงจะสามารถผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนั้นจะต้องมีความจริงใจและซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและผู้ประสานงานที่ดียอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนกระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ การพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรพัฒนาตนเอง ควรมีจุดมุ่งหมายในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรพัฒนาตนเอง การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักตนเองและสอนงาน

จากการศึกษาข้อมูลของทฤษฎีภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามและสามารถโน้มน้าว สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญามองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร โดยคำนึงถึงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2556, น.6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น.63-64) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมคือผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561) ให้ความหมายว่า เป็นผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

พีรดนย์ จัตุรัส (2561, น.24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พลัง อำนาจ และความสามารถของตนเองด้านความรู้ บทบาท ทักษะ บุคลิกภาพ รวมถึง กระบวนการทางสังคมในการชี้นำ ควบคุม สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ผลักดันให้สมาชิกกภายในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

ยินดี ฮานาฟี (2562, น.14) กล่าวว่า เป็นผู้นำที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Van de Ven and Chu (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม มีความกระจ่างชัดในภารกิจความรับผิดชอบ มีการสะท้อนกลับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน เน้นการทำงานอย่างจริงจัง สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ

Porter and Malloch (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบทบาททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างการตัดสินใจสั่งการสภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Weiss and Legrand (2011, pp.36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม

(Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออก ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ และสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2556, น.7) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้น จากการใช้บริการขององค์การและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2559, น.1) การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญยิ่งและเมื่อนวัตกรรมเป็นหนทางอยู่รอดและเติบโตขององค์การ นวัตกรรมจึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมมากขึ้น เนื่องจากหากส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมนำไปสู่ความคุ้มค่ากับการลงทุน และได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างแท้จริง นวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อ 1) สู่ความเป็นเลิศขององค์การ การสร้างองค์การที่ดีเป็นอีกปัจจัยที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ก่อให้เกิดนวัตกรรม องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เมื่อใดมีการเรียนรู้เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม องค์การอัจฉริยะ (Intelligent organization) หากมีสติปัญญาความรู้ย่อมมีนวัตกรรม องค์การเชิงกลยุทธ์ (strategic organization) เมื่อใดมีวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม เมื่อใดมีข้อมูลข่าวสารสติปัญญาความคิด เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรมและองค์การวิจัยและพัฒนา (Research and development

organization) เมื่อใดมีวิจัยและพัฒนา เมื่อนั้นย่อมมีนวัตกรรม 2) สู่ความเป็นเลิศของทีมงาน การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีมงานมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากเราไม่สามารถคิดได้ด้วยตนเองทุกอย่าง เมื่อมีกลุ่มเกิดขึ้นก็มีการพูด การฟังการคิด การถามการตอบ การเขียน และการปฏิบัติ ดังนั้น ทีมแห่งการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นงานบริหารองค์การต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีการพูดคุยกันมากเท่าใดก็จะก่อให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกลุ่มและทีมงาน การส่งเสริมให้ทีมงานมีการคิดจึงเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ (rethinking) ความคิดที่แตกต่าง (differentiation) เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการทำงาน 3) ความเป็นเลิศของบุคคล และความคิดของบุคคลก่อให้เกิดนวัตกรรมเช่นกัน กล่าวคือสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้เสมอด้วยพลังความคิด และหากได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และการศึกษาอบรมให้คนมีกระบวนการคิดที่ถูกต้อง เป็นการคิดแบบวิจารณญาณ การคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้ได้นวัตกรรมตลอดเวลา

ปวีณา กันถิน (2560, น.1837) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ และการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติ เกิดจุดมุ่งหมายขององค์การ บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด บางคนทำให้องค์การที่เฉื่อยชากลายเป็นกระฉับกระเฉงว่องไว บางคนทำให้องค์การที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กลายเป็นองค์การที่ทำงานอยู่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ระบบราชการที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ทำให้ระบบราชการเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, น.208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์การ ผู้นำจะพยายามค้นหาสิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์การ จะไม่อยู่นิ่ง พยายามค้นหาสิ่งใหม่ ขอยู่ตลอดเวลา เช่น เทคโนโลยีใหม่ กลยุทธ์ใหม่ เป็นต้น ในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันกับภายนอก และคุณภาพของผลงานที่ดีกว่าเดิม โดยมีการกระตุ้นบุคลากรในองค์การ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจ และสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมในองค์การให้เอื้อต่อการทำงานได้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงาน ท่ามกลางวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น

การสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์กรเพื่อการสร้างสรรค์งานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์กรที่เป็นเลิศ

Carmeli and Others (2010) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์การ ดังนี้

1) สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

2) สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

3) ทำให้บุคลากรในองค์การมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

4) ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม

5) ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน

Imaginnationcomau (2016) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ ดังนี้

1) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

2) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black swan events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

3) สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการเพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ

4) สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

5) สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ

Loader (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2) บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3) บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้

5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นของสังคม ทำให้การทำงานในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการเพื่อนำพาให้องค์สู่ความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการทำงานใหม่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผู้นำและผู้ตาม สู่การพัฒนานวัตกรรมในการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

2.2.3 ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ในการพัฒนาสถานศึกษาในปัจจุบันซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอันเป็นที่มาของกระแสโรงเรียนนวัตกรรมที่กลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ทั้งนี้การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม โดยการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่จะต้องนำไปสู่นวัตกรรม 3 ด้านได้แก่ นวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ

ปวีณา กันถิน (2560, น.1840-1841) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมครูและคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อวางแผนการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในทุกขั้นตอน เพื่อเป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับครูและชุมชน ได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในระดับเครือข่าย/ระดับอำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายของครูและสถานศึกษา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องของกระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือการทำงานผลงานของตนเอง ตลอดจนการเผยแพร่นวัตกรรมของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลงานหรือนวัตกรรมของสถานศึกษาของตนเอง เผยแพร่ให้กับสถานศึกษาอื่น หรือหน่วยงานอื่น และชุมชนได้รับรู้ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามที่ตนเองมีความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามที่ตนเองสนใจ

3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ควรให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีตามความเหมาะสม สำหรับครูในการทำงานต่าง ๆ เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานนวัตกรรมที่โดดเด่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรสิ่งอานวยความสะดวกให้กับครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกาลังใจในการทำงาน มีการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อพิจารณาผลงานหรือความดีความชอบให้ชัดเจน พร้อมทั้งทำข้อตกลงและสร้างความเข้าใจกับครู เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกคน

4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ศึกษา หาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาซึ่งจะนำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง พร้อมกับให้ลงมือปฏิบัติเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้การสนับสนุน

5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี จัดอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และควรจัดทำแอพพลิเคชันเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีการวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งต้องมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานสู่สาธารณชน และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล มาใช้บริหารงานในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.31) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญ ดังนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจนนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริม

นวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งควรที่จะมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น.84) การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดวิสัยทัศน์

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมองค์ มี 5 ประกอบย่อย คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจ

3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีความคิดริเริ่ม มีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น และการมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง

4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การเป็นผู้นำทางความคิด การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นนักจัดองค์การและการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

Higgins (1995) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์การไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การนวัตกรรมมีดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) ผู้นำจะต้องมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงาน ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้นำเพื่อทำให้พนักงานมีพันธะสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์การ

2) ผู้นำจะต้องอดทนและยอมรับกับความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยงในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

3) การให้เวลาในการตัดสินความคิดใหม่ ผู้นำจะต้องรู้จักการรอคอย ไม่ด่วนตัดสินความคิดของพนักงานว่าถูกหรือผิด ควรให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการต่อไป

4) การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับพนักงานในการสร้างนวัตกรรม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์การ และจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

5) ผู้นำในองค์การนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้นำจะต้องพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบแก้ไข และผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ทำผิดพลาดหรือล้มเหลว

6) มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational Leadership) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปมีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจในตัวเอง มีความกล้าหาญที่จะท้าทายความสำเร็จ มีคุณสมบัติพิเศษที่ดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) และผู้สร้างบรรทัดฐาน (Norm) ในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้องค์การประสบผลสำเร็จ

7) การจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรม เช่น การสอนงาน (Coaching) การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการด้วยตนเอง (Self Management) ส่งเสริมการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Upward Communication) และการให้รางวัลและการยอมรับ

Sherwood (2001) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญมากในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการบริหาร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการส่งเสริมและมีส่วนรวมในกระบวนการนวัตกรรม ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารในกระบวนการนวัตกรรมก็คือผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ปกป้องความคิดสร้างสรรค์ จนกระทั่งความคิดนั้นได้รับการประเมิน พร้อมกันนี้ต้องสละเวลาในการส่งเสริมกิจกรรมด้านนวัตกรรมต่าง ๆ และแสดงให้พนักงานทุกคนเห็นว่านวัตกรรมมีความสำคัญต่อการอยู่รอดหรือการแข่งขันขององค์การ ผู้บริหารต้องสามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ผู้บริหารควรมีใจเปิดกว้างและอนุญาตให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และอดทนต่อการค้นคว้าหรือทดลองของพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจว่า การสร้างนวัตกรรมต้องการเงินทุนในการสนับสนุนและแผนงบประมาณที่มีความยืดหยุ่น ดังนั้น ต้องลงทุนในการฝึกอบรมบุคลากรที่เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้และทักษะด้านนวัตกรรม

Gliddon (2006) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และได้กำหนดกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ประการ โดยกำหนดเป็นสมรรถนะเชี่ยวชาญ (Expert competency) ซึ่งหมายถึง ทักษะและคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นและสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน และสมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งหมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ ผู้นำเชิงนวัตกรรมทุกคนจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ดังนี้

1) การเรียนรู้

2) การนำทีมงาน

3) การจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น

4) การบริหารและการมอบอำนาจ

5) การติดต่อสื่อสาร ทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์

6) การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน

7) การคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

8) การแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาท

9) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ

10) การเข้าใจบริบทภายนอก

Jong and Hartog (2007) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน 13 ประการ ได้แก่

1) การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรมด้วยการแสดงพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม การแสวงหาโอกาส และคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

2) กระตุ้นให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัญหาและการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3) การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ ด้วยการให้มีการสื่อสารแบบเปิด มีการสื่อสารที่ช่วยสนับสนุนและมีการประชุมการทำงานแบบไม่ทางการ

4) การให้วิสัยทัศน์ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และให้แนวทางการปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมในอนาคต

5) การเป็นที่ปรึกษา โดยผู้นำให้คำแนะนำการตัดสินใจและความคิดต่าง ๆ ผู้นำต้องพูดคุยและให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนกับพนักงาน

6) การกระจายงาน การให้อำนาจแก่พนักงานในการรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเป็นอิสระ

7) ผู้นำต้องช่วยเหลือพนักงานและไม่ลงโทษพนักงานที่ทำงานผิดพลาด ให้มองว่าความผิดพลาดเป็นโอกาสของการเรียนรู้

8) การจัดการข้อมูลป้อนกลับ ผู้นำควรมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่พนักงาน เพราะจะช่วยให้พนักงานพัฒนาปรับปรุงตนเอง พร้อมทั้งการขอข้อมูลป้อนกลับจากลูกค้าเพื่อนำมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ

9) การนับถือการชื่นชม หรือแสดงความนับถือพนักงาน โดยการชมเชย การให้รางวัลหรือการเฉลิมฉลองในความสำเร็จ

10) การให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและวัตถุต่าง ๆ จะช่วยให้พนักงานมีความพยายามในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น

11) การให้ทรัพยากรทั้งเวลาและเงิน

12) ผู้นำต้องคอยติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

13) การมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับพนักงาน และให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

Horth and Buchner (2014, pp.10-13) ได้กล่าวถึงทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1) การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การเกาะติดสถานการณ์ต่าง ๆ จนสังเกตเห็นความเป็นไปที่ผิดสังเกต สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2) การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกับคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจำแนกลักษณะบุคคลเป็นกระบวนการสองด้าน

(2.1) การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

(2.2) ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างลึกซึ้งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ โดยทำความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการคือ ใครมีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาในองค์การทางการศึกษาก็คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้นเอง ซึ่งความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์การ

3) การถ่ายทอดจินตนาการ (Imaging) คือ เป็นความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องราวความประทับใจ และคำอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์ รวบรวมความคิดและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้จินตนาการในการตอบคำถาม “จะเป็นอย่างไรถ้า” จะนำไปสู่ภาพที่ไม่ธรรมดาและความเป็นไปได้

4) การเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) ในการพัฒนานวัตกรรมต้องการแนวคิดที่แหกกฎบางข้อ การดำเนินการที่แตกต่าง และสร้างด้วยความสนุกสนาน ผ่านหนทางที่ไม่เป็นไปตาม

แบบแผน ทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสาน การทดลอง ความตลกคะนอง และทำงานให้เหมือนเล่นแต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

5) การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative Inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้โดดเดี่ยว ความเข้าใจได้มาจากแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ความร่วมมือด้านการสืบค้นคือ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6) การปั้นแต่ง (Crafting) ความสามารถในการรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งในใจในขณะที่ต้องปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม เป็นการคิดและการพิจารณาภาพรวม รวมถึงความคิดเห็นแย้งเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่างการคิดวิเคราะห์แบบดั้งเดิมและการคิดปั้นแต่ง คือ การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและสมมติฐาน แต่การคิดการปั้นแต่งเป็นการสังเคราะห์ การบูรณาการพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

Wiegold (2011) ได้เสนอวิธีการทำงานในแนวใหม่ภายใต้บรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์เชิงบวก โดยเสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1) การสร้างความสมดุลระหว่างอำนาจและความมีอิสระในเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำในการแสดงบทบาทระหว่างการเป็นนักบริหารกับการเป็นผู้สร้างสรรค์และอำนวยความสะดวกกับทีมงานในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะต้องสร้างทั้ง 2 บทบาทให้เกิดความสมดุล

2) การสร้างบรรยากาศการฟังผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศในการฟังให้เกิดขึ้นกับทีมงาน การสร้างบรรยากาศในการฟังจะเป็นการสร้างสภาพการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น รวมทั้งต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนถึงการสร้างสรรค์ผลงานให้กับทีมงาน

3) การกระตุ้นให้เกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร ผู้นำจะต้องบริหารจัดการงานเชิงสร้างสรรค์ภายในระยะเวลาและขอบเขตที่กำหนดไว้เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การดูแลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศด้วยพฤติกรรมเชิงบวกในการกระตุ้นให้ทีมงานทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

4) การประสานงานเพื่อการติดต่อสื่อสาร และการสร้างค่านิยมร่วม ผู้นำจะต้องทำหน้าที่ในการสื่อสารทีมงานให้เกิดการทำงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ทีมงานทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างชัดเจน รวมทั้งผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นในการทำงาน

Weberg (2013) กล่าวว่า สมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1) ทักษะข้ามแดน (Boundary spanning) เป็นทักษะการดำเนินการในรูปแบบทีมข้ามสายงานมีความสามารถในการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่าย หรือเชื่อมออกไปนอกพรมแดนเครือข่ายของตน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมลักษณะนี้จะเป็นผู้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมเครือข่ายทางสังคม

2) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) เป็นความสามารถในการดำเนินการภายใต้ภาวการณ์ที่ไม่แน่นอน ภาวการณ์ที่กดดันทั้งภายในและภายนอกองค์การ และเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและบริบทขององค์การ

3) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Visionary) เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ สามารถที่จะวิเคราะห์ เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ และพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

4) การหาโอกาสในการใช้ประโยชน์ (Leveraging opportunity) เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนมาจากบุคคลที่มีความพยายามในการค้นหาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในทุก ๆ โอกาส เช่น การใช้โอกาสในการใช้ลงทุนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น การเชื่อมโยงการทำงานเป็นทีมในโครงการที่ใกล้เคียงกันเพื่อเสริมสร้างพลังของการทำงานเป็นทีมให้มีความแข็งแกร่งขึ้น เป็นต้น

5) การปรับตัว (Adaptation) เป็นการปรับตัวเพื่อการยอมรับการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์การ การปรับบทบาทของผู้นำจะสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวบนพื้นฐานของข้อมูลและความจำเป็นที่เกิดขึ้น

6) การประสานงานด้านข้อมูล (Coordination of information flow) เป็นความสามารถในการประสานเครือข่าย เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวของข้อมูลภายในองค์การ

7) การอำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นบทบาทของผู้นำในการเป็นศูนย์กลางในการอำนวยการ เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Horth (2014) ได้กล่าวถึง การใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรมที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมขององค์การเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การ

2) การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์การ เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์การ การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ เช่น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น หรือความกลัวที่จะล้มเหลวต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นต้น

3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อาทิ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เนื่องจากการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลาและความอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

6) การมีเสรีภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิดและการตัดสินใจในงานและวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่น กรอบเวลาในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม คือ วิธีการเชิงนวัตกรรม

7) ผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ท้าทายหรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและโครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่ ประกอบการพิจารณาด้วย

8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้ง จัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

จากการศึกษาลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสรุปลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในการสนับสนุนด้านวิชาชีพ รวมถึงการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการสนับสนุนด้านวัตกรรม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการสนับสนุนด้านนวัตกรรม เป็นลักษณะของผู้นำในการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้นำที่มีความชัดเจน สามารถ

กระตุ้นให้บุคลากรมีรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรตามวัตถุประสงค์ 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก หมายถึง การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้มีการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน 4) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่ดีต้องสามารถผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำจะต้องกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการคิดค้นกิจกรรมการพัฒนาโดยใช้แนวความคิดใหม่ ๆ เป็นการสร้างความคิด กลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ โดยผ่านแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจและความสามารถพิเศษของบุคคล 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการทำงานร่วมกับทีมงาน และการบริหารจัดการกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างผลงานเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมขององค์การ

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยดังนี้

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Vision)
2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategy)
3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative)
4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)
5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Innovative-risk Taking)
6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Innovative Networking)
7) ด้านการมีศรัทธาและบารมี (Charismatic)

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17-19) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมิวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
4) ด้านการบริหารความเสี่ยง

5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

4) การคิดสร้างสรรค์

5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี

6) การมีคุณธรรมจริยธรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561) สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2) การคิดสร้างสรรค์

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้

5) การบริหารความเสี่ยง

6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ยินดี ฮานาฟี (2562, น.27) ได้สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ

1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

5) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรม มีความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษา มี 8 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

2) การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

3) การทำงานเป็นทีม

4) การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ

5) การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม

6) ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม

7) การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

8) การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ

ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

3) ด้านการคิดสร้างสรรค์

4) ด้านการบริหารความเสี่ยง

5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

McMillan (2010) กล่าวถึงปัจจัยในการนำองค์การสู่การมีผลผลิต (Productive) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนำสิ่งใหม่ ๆ สู่สถานศึกษา ต้องนำความคิดนั้นสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดนวัตกรรมมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1) มีทักษะและสมรรถนะ

2) มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3) ความสามารถในการจูงใจ

4) การมีวิสัยทัศน์เชิงอนาคต

5) มีความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6) ตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ

7) วัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเรียนการสอน

8) ความสามารถในการสร้างองค์การนวัตกรรมและมีผลิตภาพ และผลผลิต

Roscorla Tanya (2010) การปฏิบัติงานของผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1) สร้างสิ่งใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (Embrace the challenge)

2) ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ผ่านการร่วมมือแบบทีมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้ (Drive change though collectivecreativity and knowledge)

3) สร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Shape the culture)

4) สร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ (Establish a professional learning system)

5) การตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน (Decide and systematize)

6) ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Ensure digital access and infrastructure)

7) ความรับผิดชอบความต้องการ (Demand accountability)

Patel (2012, p.271) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1) มีความตระหนักถึงรูปแบบ (recognizing pattern)

2) มีวิสัยทัศน์

3) สามารถตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม

4) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (mastering)

5) ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ (experimental)

6) ตัดสินใจ (deciding)

7) สร้างเครือข่าย (network)

8) มีความเพียร (persistence)

9) ประสานงาน (coordinating)

10) มองโลกในแง่ดี (optimistic)

George (2012, p.156) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1) การสร้างความท้าทายโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน (embrace the challenge)

2) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วม (drive change through collective creativity and knowledge)

3) การสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (shape the culture)

4) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (professional learning communities)

5) การตัดสินใจและวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบ (decide and systematize)

6) ความสามารถเข้าถึงดิจิตอลและโครงสร้างพื้นฐาน (ensure digital access and infrastructure)

7) ความรับผิดชอบของผู้บริหาร (accountability)

Wooi (2013) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์

2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม

3) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง

4) การมีความคิดสร้างสรรค์

5) มีกลยุทธ์

Weberg (2013) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1) ทักษะข้ามแดน (Boundary spanning)

2) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)

3) การมีวิสัยทัศนกว้างไกล (Visionary)

4) การหาโอกาสในการใช้ประโยชน์ (Leveraging opportunity)

5) การปรับตัว (Adaptation)

6) การประสานงานด้านข้อมูล (Coordination of information flow)

7) การอำนวยความสะดวก (Facilitation)

Horth (2014) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา มีดังนี้

1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ

2) การขจัดอุปสรรคในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3) การสนับสนุนและการให้กำลังใจบุคลากร

4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ

5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม

6) การมีเสรีภาพ

7) การสร้างผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย

8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิน (2560); ภิรญา สายศิริสุข (2561); ยินดี ฮานาฟี (2562);

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562); ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563); McMillan (2010); Roscorla Tanya (2010); Patel (2012); George (2012); Wooi (2013); Weberg (2013) และ Horth (2014) โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เนื้อหากำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันถิน (2560)	ภิรญา สายศิริสุข (2561)	ยินดี ฮานาฟี (2562)	เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562)	ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)	McMillan (2010)	Roscorla Tanya (2010)	Patel (2012)	George (2012)	Wooi (2013)	Weberg (2013)	Horth (2014)	ความถี่
1	การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	✓				✓										2
2	การมีกลยุทธ์นวัตกรรม	✓				✓							✓			3
3	การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	✓				✓									✓	3
4	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓				✓										2
5	การกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม	✓														1
6	การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม	✓														1
7	การมีศรัทธาและบารมี	✓														1
8	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง		✓	✓	✓		✓	✓		✓			✓			7
9	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓	9
10	การคิดสร้างสรรค์		✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓			8
11	การบริหารความเสี่ยง		✓		✓			✓								3
12	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		✓					✓		✓		✓				4
13	การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							7
14	การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร			✓			✓									2
15	การมีคุณธรรมจริยธรรม			✓	✓											2
16	การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ						✓							✓		2
17	ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม						✓		✓							2

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559)	จีราภา ประพันธ์ธัชพัฒน์ (2560)	ปวีณา กันถิน (2560)	ภิรญา สายศิริสุข (2561)	ยินดี ฮานาพี (2562)	เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562)	ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)	McMillan (2010)	Roscorla Tanya (2010)	Patel (2012)	George (2012)	Wooi (2013)	Weberg (2013)	Horth (2014)	ความถี่
18	การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ						✓		✓						✓	3
19	มีทักษะและสมรรถนะ								✓							1
20	มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น								✓							1
21	มีความสามารถในการจูงใจ								✓							1
22	การมีวิสัยทัศน์เชิงอนาคต								✓							1
23	วัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเรียนการสอน								✓							1
24	สร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง									✓		✓				2
25	สร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ									✓						1
26	การตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน									✓						1
27	ความรับผิดชอบความต้องการ									✓		✓				2
28	มีความตระหนักถึงรูปแบบ										✓					1
29	มีวิสัยทัศน์										✓		✓			2
30	สามารถตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม										✓					1
31	มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง								✓		✓					2
32	ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่										✓					1
33	ตัดสินใจ										✓	✓				2
34	สร้างเครือข่าย										✓					1
35	มีความเพียร										✓					1
36	ประสานงาน										✓			✓		2
37	มองโลกในแง่ดี										✓					1

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา **(ต่อ)**

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559)	จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันถิน (2560)	ภิรญา สายศิริสุข (2561)	ยินดี ฮานาฟี (2562)	เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562)	ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)	McMillan (2010)	Roscorla Tanya (2010)	Patel (2012)	George (2012)	Wooi (2013)	Weberg (2013)	Horth (2014)	ความถี่
38	การสร้างความท้าทายโดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของนักเรียน											✓				1
39	สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้											✓				1
40	ทักษะข้ามแดน													✓		1
41	การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล													✓		1
42	การหาโอกาสในการใช้ประโยชน์													✓		1
43	การปรับตัว													✓		1
44	การอำนวยความสะดวก													✓	✓	2
45	การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร														✓	1
46	การขจัดอุปสรรคในการสร้างสรรค์นวัตกรรม														✓	1
47	การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากร														✓	1
48	การมีเสรีภาพ														✓	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ตรงกันประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษาดังนี้ ของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิน (2560); ภิรญา สายศิริสุข (2561); ยินดี ฮานาฟี (2562); เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562); ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563); McMillan (2010); Roscorla Tanya (2010); Patel (2012); George (2012); Wooi (2013); Weberg (2013) และ Horth (2014) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์

ด้านที่ 3 สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วยการส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ

1) บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีมที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อทำให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

2) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครู สะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ

3) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

4) การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และระหว่างครูด้วยกันเองไม่ได้

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียน และยังมีการจัดการประชุมร่วมกับครู เพื่อช่วยกันกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดและผู้บริหาร ยังมีการส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือกันในการทำงานร่วมกัน

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17-19) กล่าวถึง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน

ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

Soonthorn (2008) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน

Lindegard Richard (2009) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย นวัตกรรมสามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นร่วมกันตลอดเวลา และสามารถแข่งขันได้

Wooi (2013) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้

ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

1) การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์ พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2) ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือก หรือสร้างทางเลือก เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, น.22) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

1) มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการใฝ่เรียนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในวิชาชีพสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรู้เชิงระบบสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน และสามารถต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

2) การมีจินตนวัตกรรม (Innovative mind) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนาความคิดเหล่านั้นมาประเมิน คัดเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำแนวคิดที่ได้ไปลงมือทำแผนปฏิบัติ

3) การมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนิยามปัญหา ที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และหาแนวทางแก้ไขโดยการรวบรวม และประเมินสารสนเทศเพื่อใช้อ้างอิงและประกอบการตัดสินใจ แล้วตั้งสมมติฐานหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อนำไปสู่การแปลความหรือสรุปความเพื่อพิจารณาตัดสินข้อมูลได้

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสและให้อิสระให้บุคลากรได้คิดและวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลาย ในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17-19) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ ว่าหมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ยินดี ฮานาฟี (2562, น.22) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้

1) มีความเชี่ยวชาญ (Expertise) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการใฝ่เรียนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มีความรอบรู้ในวิชาชีพสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรู้เชิงระบบสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน และสามารถต่อยอดองค์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

2) การมีจินตนวัตกรรม (Innovative mind) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายและนำความคิดเหล่านั้นมาประเมินคัดเลือกเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำแนวคิดที่ได้ไปลงมือทำแผนปฏิบัติ

3) การมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนิยามปัญหา ที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และหาแนวทางแก้ไขโดยการรวบรวม และประเมินสารสนเทศเพื่อใช้อ้างอิงและประกอบการตัดสินใจ แล้วตั้งสมมติฐานหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อนำไปสู่การแปลความหรือสรุปความเพื่อพิจารณาตัดสินข้อมูลได้

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, น.98) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะจากภารกิจที่ได้กล่าวไว้ในข้อ 3 ผู้บริหารมีภารกิจที่

ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และนโยบายมากมาย ซึ่งผู้บริหารอาจใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบาย จึงทำให้ผู้บริหารอาจจะขาดการคิดในเชิงสร้างสรรค์งาน รวมทั้งจินตนาการ

Wooi (2013) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพและศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

Lindegard Richard (2009) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งในและนอกองค์การ การมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะมองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรคและมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พวกเขาดำเนินการ มีการผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย ต้องมีความอยากรู้อยากเห็น จะทำให้ผู้นำเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวโน้มและการพัฒนานวัตกรรม

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ที่เป็นประโยชน์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

ด้านที่ 3 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

นักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, น.7-10) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17-19) หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างองค์กรนวัตกรรม โดยรับรู้ถึงศักยภาพของโรงเรียนตนเอง ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการสนับสนุนให้ครูหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความรู้ให้กับตนเอง อีกทั้งสถานศึกษายังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

ยินดี ฮานาฟี (2562, น.27) หมายถึง ระดับการปฏิบัติของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อม ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

3) การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการการประเมินสภาพปัญหาในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ประกอบกันเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ ขอบเขตและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้าง และมีแบบแผน มีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน

4) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือ ที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

จันจิรา น้ำขาว (2562, น.34) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

Pollock (2008) วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์การใหม่ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์สู่สังคมและชุมชนและการบริหารความเสี่ยง

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองเป็นการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ทั้งยังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, น.48) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง วิธีการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดี

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.17-19) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมิวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับ เตรียมการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งมีการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง และมีวิธีการที่ดีเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับบุคลากรทุกคนอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.6) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ยินดี ฮานาฟี (2562) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีพฤติกรรมให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ร่วมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562, น.10) การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

Zaccaro and Banks (2004) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำ เพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การสร้างความไว้วางใจ (trust) และการให้ความสำคัญกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจหรือสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย

ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นักวิชาการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีทักษะและสมรรถนะ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) กล่าวถึง การมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Competency) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน และใช้ ICT ภายในโรงเรียน สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และใช้ ICT เพื่อการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงแหล่งบริการสารสนเทศเพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนให้อยู่ในรูปดิจิทัลได้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เป็นฐานข้อมูลกลางสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแอพพลิเคชันเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นหาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จุฑามาส ซุนหวน (2562) กล่าวว่า การเขาถึงเทคโนโลยีเทคโนโลยีกลายเปนสวนหนึ่งของชีวิตเด็กรุนใหมจะใชเปนเครื่องมือในการเรียนรู บุคลากรในสถานศึกษาก็จำเปนตองเปนคนที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใชในการจัดการเรียนการสอน พรอมทั้งใชเปนเครื่องมือในการคนควาพัฒนาความรูของตนเอง ขณะเดียวกันยังจะตองสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใชในการบริหารจัดการสถานศึกษาอีกดวย แตทั้งนี้การยอมรับและการใชเทคโนโลยีของบุคลากรในสถานศึกษาจะมีระดับความสามารถที่แตกตางกัน การนำเอาเทคโนโลยีมาใชจึงจำเปนตองมีแผนการจัดการที่ชัดเจน เชนเดียวกันกับการวางโครงสรางพื้นฐานที่เกี่ยวของที่จะตองมีทั้งการลงทุนและการพัฒนาบุคลากรไปพรอม ๆ กัน

ยินดี ฮานาฟี (2562, น.27) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการ

เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงาน และทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ผู้นำมีการวิเคราะห์ สำรวจความต้องการเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารงาน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ เข้าใจวิธีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

Shazia (2000) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตดั สินใจของครูในการใช้ ICT ในห้องเรียน คือ การเข้าถึงทรัพยากรที่มีคุณภาพของซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ความสะดวกในการใช้งานเป็นสิ่งจูงใจในการเปลี่ยนแปลงและความร่วมมือภายในโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดพันธกิจร่วมกันมีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้อย่างมืออาชีพและมีการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์อย่างเป็นทางการและต้องชี้ให้ครูเห็นว่าการเรียนการสอนกับการเรียนรู้ ICT เป็นศูนย์กลางในการบูรณาการซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จด้าน ICT จำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนและผู้กำหนดนโยบายหรือฝ่ายบริหาร

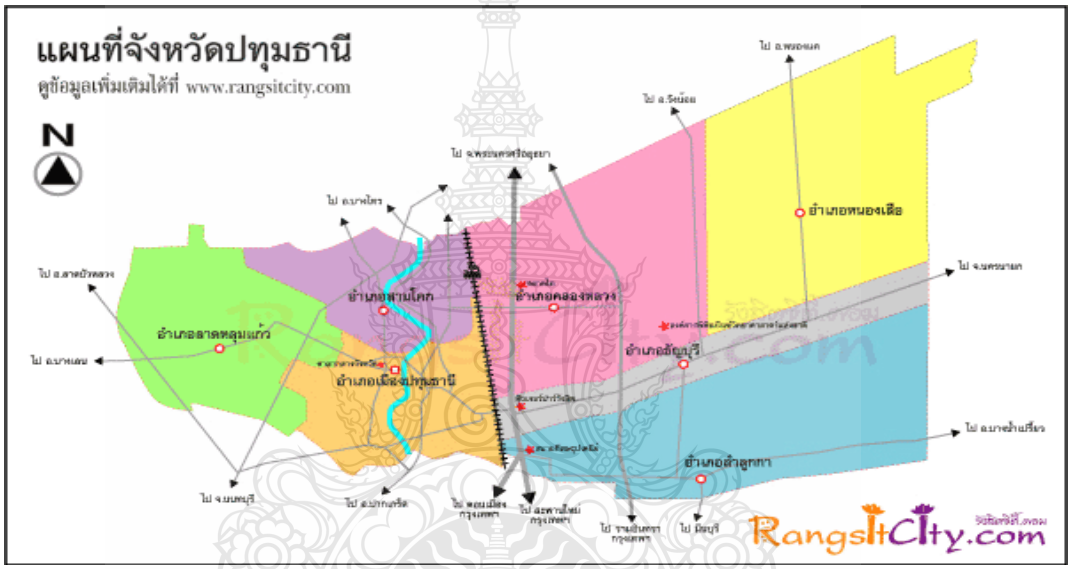
สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถในการวางแผนในการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการจัดอบรมให้ความรู้ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรมจากข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 36 และ 37 แห่งระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และบัดนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 23 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12130 โทรศัพท์ 0-2523-3348 โทรสาร 0-2523-3348 ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และ อำเภอหนองเสือ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แผนที่จังหวัดปทุมธานี

2.3.1 การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งสวนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1) กลุ่มอำนวยการ
2) กลุ่มนโยบาย และแผน
3) กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์
4) กลุ่มบริหารงานบุคคล
5) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

8) กลุ่มกฎหมายและคดี

9) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

10) หน่วยตรวจสอบภายใน

2.3.2 ภารกิจ (Assign mission)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

2.3.3 โครงสร้างการบริหารงาน

การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครอบคลุมภารกิจ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ถูกต้องเป็นปัจจุบันทันสมัย และพร้อมใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.3.4 ข้อมูลการสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 กรกฎาคม 2563)

ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
ธัญบุรี	11	16.42
ลำลูกกา	30	44.78
หนองเสือ	26	38.80
รวมทั้งสิ้น	67	100

จากตารางที่ 2.2 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการจำนวน 3 อำเภอ เรียงลำดับตามจำนวนโรงเรียนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนในอำเภอลำลูกกา จำนวน 30 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44.78 โรงเรียนในอำเภอหนองเสือ จำนวน 26 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 38.80 และโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี จำนวน 11 โรงเรียน ร้อยละ 16.42 รวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 67 โรงเรียน

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามระดับที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2563

โรงเรียนในสังกัด	จำนวนโรงเรียนเปิดสอนในระดับ							รวม
	อ.1-อ.3	อ.2-ป.6	ป.1-ป.6	อ.2-ม.3	อ.1-ม.6	อ.2-ม.6	อาชีวะ	
รวม	9	36	0	20	0	2	0	67

ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2563

ประเภทโรงเรียน (4 ขนาด)	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน 120	12	17.91
ขนาดกลาง	121 – 600	43	64.17
ขนาดใหญ่	601 – 1,500	7	10.44
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,501 คนขึ้นไป	5	7.46
รวมทั้งสิ้น		67	100

จากตารางที่ 2.4 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีร้อยละของจำนวนโรงเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 64.17 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 17.91 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 10.44 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.46

ตารางที่ 2.5 จำนวนนักเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน 7 ขนาด ปีการศึกษา 2563

ประเภทโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดที่ 1	1 – 120	12	17.91
ขนาดที่ 2	121 – 200	23	34.32
ขนาดที่ 3	201 – 300	5	7.46
ขนาดที่ 4	301 – 500	11	16.42
ขนาดที่ 5	501 – 1,500	11	16.42
ขนาดที่ 6	1,501 – 2,500	4	5.97
ขนาดที่ 7	2,500 ขึ้นไป	1	1.49
รวมทั้งสิ้น		67	100

จากตารางที่ 2.5 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีร้อยละของจำนวนนักเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121–200 คน ร้อยละ 34.32 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301–500 คน และ 501–1,500 คน ร้อยละ 16.42 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1–120 คน ร้อยละ 17.91 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 201–300 คน ร้อยละ 7.46 โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501–2,500 คน ร้อยละ 5.97 และโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป ร้อยละ 1.49

ตารางที่ 2.6 สรุปข้อมูลจำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู จำแนกตามรายอำเภอ ปีการศึกษา 2563

อำเภอ	นักเรียน	ห้องเรียน	ครู
ธัญบุรี	12,285	356	640
ลำลูกกา	11,097	397	702
หนองเสือ	4,892	254	403
รวมทั้งสิ้น	28,274	1,007	1,745

จากตารางที่ 2.6 แสดงข้อมูลจำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู จำแนกตามรายอำเภอ ในปีการศึกษา 2563 โดย อำเภอธัญบุรี มีจำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู มากที่สุด รองลงมาคือ อำเภอลำลูกกา และหนองเสือ ตามลำดับ

ตารางที่ 2.7 จำนวนนักเรียน ห้องเรียนจำแนกตามรายชั้นเรียน ปีการศึกษา 2563

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน
อนุบาล 1	225	12
อนุบาล 2	1,980	89
อนุบาล 3	2,163	93
รวมก่อนประถม	4,368	194
ประถมศึกษาปีที่ 1	3,321	114
ประถมศึกษาปีที่ 2	3,184	111
ประถมศึกษาปีที่ 3	3,090	110
ประถมศึกษาปีที่ 4	3,112	109
ประถมศึกษาปีที่ 5	3,125	109
ประถมศึกษาปีที่ 6	3,075	108
รวมประถมศึกษา	18,907	661
มัธยมศึกษาปีที่ 1	1,587	47
มัธยมศึกษาปีที่ 2	1,573	46
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1,429	46
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	4,589	46
มัธยมศึกษาปีที่ 4	171	5
มัธยมศึกษาปีที่ 5	115	4
มัธยมศึกษาปีที่ 6	124	4
รวมมัธยมศึกษาปลาย	410	13
รวมทั้งสิ้น	28,274	1,007

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนวิถีพอเพียง”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

ในระยะ 4 ปีข้างหน้า จะมุ่งสู่การเป็นหน่วยงานทางการบริหารและจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานสากล ซึ่งประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1) การบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) การพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

คำอธิบายพันธกิจ

การพัฒนาการศึกษาในระยะ 4 ปีข้างหน้า จะเป็นการปฏิรูปกระบวนการดำเนินงานจากเดิมไปสู่กระบวนการทำงานแบบบูรณาการทั้งระบบแบบองค์รวม เพื่อให้การบริหารการจัดการศึกษา พัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

กลยุทธ์มีความครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานหลักออกเป็น 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 “ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา”

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่คาดหวังของสังคม โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ แนวทางตามกลยุทธ์ ดังนี้

1) การบริหารจัดการห้องเรียนคุณภาพ

2) การสร้างความเข้มแข็งให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

3) การสร้างความเข้มแข็งให้ ก.ต.ป.น.

กลยุทธ์ที่ 2 “พัฒนาระบบบริหารจัดการประชากรวัยเรียน”

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาระบบบริหารจัดการประชากรวัยเรียน เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ แนวทางตามกลยุทธ์ และงบประมาณ ดังนี้

1) การบังคับใช้ พ.ร.บ. การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545

2) การจัดทำและการบริหารจัดการระบบข้อมูลประชากรวัยเรียน

กลยุทธ์ที่ 3 “พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ”

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ แนวทางตามกลยุทธ์ และงบประมาณ ดังนี้

1) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 4 “พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง”

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ แนวทางตามกลยุทธ์ และงบประมาณ ดังนี้

1) การจัดทำและการบริหารจัดการแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

2) การจัดทำและการบริหารจัดการแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3) การจัดทำและการบริหารจัดการแผนพัฒนารายบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน จึงกำหนดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเป็นเกณฑ์หรือแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นฐานในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และให้ความสำคัญในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง เพื่อสะท้อนผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่มีสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้ โดยมีกระบวนการบริหารจัดการองค์การ และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของพื้นที่ ตลอดจนดำเนินงานได้ตามกรอบภาระงานหลักทั้ง 4 ด้าน รวมถึงมีการดำเนินการสร้างหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี รูปแบบในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งมีการกระจายอำนาจ และส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการนำผลการดำเนินงานมาวางแผนเพื่อพัฒนาต่อไป ภายใต้ภาวะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายเพื่อวางแผนในการบริหารและการจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดครอบคลุมรอบด้าน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, น.139-149) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในระดับดี ได้ 7 องค์ประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ การมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ การเป็นผู้นาการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ การมีศรัทธาและบารมี มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐานมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) ทำให้ทราบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเพื่อเป็นข้อมูลนำไปสู่การพัฒนาพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 2) ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาให้ตระหนักถึงคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน 4) มิตรสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาทำให้คุณลักษณะภาวะผู้นำมีความแตกต่างกัน

จีรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น.116–123) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความแตกต่างกัน

ปวีณา กันถิน (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ตามทัศนะของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 และ2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งพบว่า 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใส่และสามารถตรวจสอบได้

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งพบว่า 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง

เพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริมสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใส่และสามารถตรวจสอบได้

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.75-77) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยพบว่า การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมา บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูโดยปฏิบัติตนตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสื่อสารการดำเนินการสร้างนวัตกรรมตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องโดยให้ครูรู้ถึงการขับเคลื่อนของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างการพัฒนานวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านการคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีความเป็นอิสระทางความคิดในการวางแผนอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารได้สร้างทางเลือกใหม่ ๆ โดยคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ยั่งยืนอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจไมตรี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมร่วมกันอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ช่วยพัฒนาการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมอบหมายขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างชัดเจน ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ด้านบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร

ศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยง อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารดำเนินการสร้างมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอ ยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมา ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมากและผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

เอมจิตร สมสืบ (2561) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสาหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา : การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสาหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการศึกษาพบว่า 1) ตัวบ่งชี้การวิจัย จำนวน 79 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จึงได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว 2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง และ 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก มีค่าระหว่าง 0.91–0.97 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อย มีค่าระหว่าง 0.75–1.07 และค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ มีค่าระหว่าง 0.81–1.16 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

อรพิน อิ่มรัตน์ (2561, น.85-88) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 2. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ 4. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวก และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์การ ปัจจัยระดับทีมงาน และปัจจัยระดับบุคคล

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, น.94) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2562) แต่จากผลการศึกษาเกี่ยวกับโครงการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานธุรการโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอบรมปฐมนิเทศครูผู้ช่วยบรรจุใหม่ และการสรรหาและการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาปกติ จึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังไม่เพียงพอ ซึ่งจากแนวคิดที่ได้จากการศึกษา พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีการจัดกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลทั้งด้านเทคโนโลยี โครงสร้าง และวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, น.90-91) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 2) ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

จากสูงสุดไปต่ำสุดได้ ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ด้านการกำหนดภาระงาน ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีเสรีภาพ และด้านผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย 2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และด้านเทคโนโลยี และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้น แสดงให้เห็นว่าหากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูง ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาก็จะพัฒนาสูงตามขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นผลมาจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั่นเอง ดังนั้น หากเราต้องการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำให้ภารกิจของสถานศึกษาสำเร็จและสถานศึกษาพัฒนาขึ้นเป็นองค์กรดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นลำดับแรก เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร สนับสนุนและให้กาลังใจบุคลากร ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพ กระตุ้นให้เกิดผลงานนวัตกรรมที่ท้าทายและสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม หากผู้บริหารขาดทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วย่อมไม่สามารถจะพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรดิจิทัลได้ เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาเพิ่มสูงขึ้น โดยพิจารณาจากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมหรือทักษะด้านผลงานนวัตกรรมที่ท้าทายและด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันก่อนเป็นลำดับแรก ด้านการมีเสรีภาพ ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรและด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ด้านการขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านการให้กาลังใจแก่บุคลากรในองค์การ

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562, น.20) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อค้นพบที่ว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยการนำสู่การเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนอันดับสุดท้ายเป็นการนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม เพราะฉะนั้นในทางปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ครอบคลุมครบทั้งสี่ด้าน โดยเฉพาะการนำสู่การเรียนรู้ภายในองค์กรที่ต้องเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้นวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ อีกทั้งผู้บริหารวิทยาลัยต้องให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน นอกจากนั้นแล้วการให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากข้อค้นพบบุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน จำแนกออกไปตามวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันนั้น ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล (2562, น.160-161) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจาเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสานักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ครูสถานศึกษาเอกชน จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสานักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจับพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดาเนินการ

และ 5) การประเมินผลโปรแกรม และขอบข่ายเนื้อหา แบ่งออก 5 Module ได้แก่ (1) ด้านบุคลิกภาพ (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (3) ด้านบทบาทหน้าที่ (4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (5) ด้านการบริหารจัดการในองค์กร และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมี ส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : c2) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม : การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ มีจุดประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีตัวแปรใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ และ 3) มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านบทบาท ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเปิดใจและยอมรับสิ่งใหม่ 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทางาน 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลองใช้ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงาน

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, น.113-114) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการและการสร้างองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 63.20

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sherwood (2001) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญมากในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการบริหาร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการส่งเสริมและมีส่วนรวมในกระบวนการนวัตกรรม ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารในกระบวนการนวัตกรรมก็คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ปกป้องความคิดสร้างสรรค์ จนกระทั่งความคิดนั้นได้รับการประเมิน พร้อมกันนี้ต้องสละเวลาในการส่งเสริมกิจกรรมด้านนวัตกรรมต่าง ๆ และแสดงให้พนักงานทุกคนเห็นว่านวัตกรรมมีความสำคัญต่อการอยู่รอดหรือการแข่งขันขององค์การ ผู้บริหารต้องสามารถทาหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ผู้บริหารควรมีใจเปิดกว้างและอนุญาตให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และอดทนต่อการค้นคว้าหรือทดลองของพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจว่า การสร้างนวัตกรรมต้องการเงินทุนในการสนับสนุนและแผนงบประมาณที่มีความยืดหยุ่น ดังนั้น ต้องลงทุนในการฝึกอบรมบุคลากรที่เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีความพร้อม ทั้งทางด้านความรู้และทักษะด้านนวัตกรรม

Ailin and Lindgre (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริม และเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกลที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะ ผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์การ มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ ด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรมและการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Pieterse et al. (2010) ศึกษาภาวะผูนำที่มีความสัมพันธทางบวกกับพฤติกรรมการสรางสรรคนวัตกรรมเมื่อการเสริมสรางพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาอยู่ในระดับสูง และการเสริมสรางพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเปนตัวแปรกำกับในความสัมพันธระหวางภาวะผูนำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการสรางสรรคนวัตกรรม ทั้งนี้อาจมีผลมาจากบริบทของสภาพสังคมที่ตางกันในการศึกษาวิจัย

O'Grady and Malloch (2010) ได้ศึกษาสมรรถนะและคุณลักษณะของภาวะผู้นำนวัตกรรมไว้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้นำจะต้องให้ความเคารพ ยกย่องนับถือและคุณค่ากับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในทีมภายในองค์กร 2) ผู้นำต้องมีความคิดและใจที่เปิดกว้างยอมรับกับความคิดใหม่ ๆ ของทีมงานในองค์กร 3) ผู้นำต้องมีความคาดหวังและมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา ในการคิดที่จะทำอะไรอย่างไร ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร 4) ผู้นำต้องมีการบริหารจัดการต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรคิดกระบวนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร 5) ผู้นำต้องใช้ความขัดแย้งของคนในองค์กรมาเป็นโอกาสพัฒนา และใช้ความแตกต่างของความคิดให้ประโยชน์ในองค์กร 6) ผู้นำต้องเข้าใจรายละเอียดและลักษณะของงานอย่างชัดเจนสำหรับใช้ในการให้ทีมสร้างสรรค์รนวัตกรรม 7) ผู้นำต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการวางแผนทรัพยากรด้านการเงินสำหรับการสร้างนวัตกรรมในหน่วยงานได้

Sen and Eren (2012) ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศรรตวรรษที่ 21 เพื่อหาปัจจัยความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่หลากหลายสาขาอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ ทักษะ คุณค่า และแรงขับภายในตนเอง

Awie **Vlok** (2012) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Leadership competency profile innovation) โดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมแอฟริกาใต้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ จำนวน 20 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ (Strategist) 2) ด้านความสามารถในการสร้าง (Capabilder) 3) ด้านการติดต่อประสานงาน (Matchmaker) และ 4) ด้านผลสำเร็จ (Achiever)

Taylor (2012) ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม โดยการสำรวจและสัมภาษณ์ผู้นำที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และเป็นที่ปรึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ในองค์การนวัตกรรม พบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย การใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ทบทวนทิศทางและเป้าหมายขององค์กร 2) การบริหารจัดการความสามารถเฉพาะด้าน 3) กำหนดโปรไฟล์ผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ประเมินความสามารถและคุณสมบัติของผู้นำ และ 7) สร้างดัชนีชี้วัดเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

Alsharija & Watters (2012) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษา ทำการศึกษาในโรงเรียนของชาวคูเวต โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้

1) ให้กำลังใจทีมผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการสอน 2) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของทีมผู้สอน และ 3) กำหนดข้อปฏิบัติ ให้คำแนะนำ และให้แนวทางกับทีมผู้สอน

Zenger & Folkman (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึงนวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชาญฉลาด 2) ต้องมุ่งเน้นการบริการที่ตัวผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ต้องได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่าย นั่นคือ ผู้รับบริการไว้วางใจผู้ให้บริการและผู้ให้บริการไว้วางใจผู้รับบริการ 4) แสดงให้เห็นถึงการปราศจากความกลัวต่อผู้บังคับบัญชาที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อบริหารองค์กรและผู้รับบริการ 5) ศรัทธาในวัฒนธรรมและก่อให้เกิดการสร้างและขยายเครือข่าย 6) การโน้มน้าวใจ 7) การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา 8) เน้นความรวดเร็ว 9) ปราศจากอคติในการสื่อสาร และ 10) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

Alsolami; Cheng & Twalh (2016) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Goetchius (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์บริหารงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลำลูกกา 30 โรงเรียน จำนวนครู 702 คน อำเภอหนองเสือ 26 โรงเรียน จำนวนครู 403 คน และอำเภอธัญบุรี จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนครู 640 คน รวมทั้งสิ้น 1,745 คน (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2563, กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 320 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำรวจเครจซีและมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ Cluster Random sampling เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอลำลูกกา	702	130
อำเภอหนองเสือ	403	70
อำเภอธัญบุรี	640	120
รวม	1,745	320

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิน (2560); ภิรญา สายศิริสุข (2561); ยินดี ฮานาฟี (2562); เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562); ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563); McMillan (2010); Roscorla Tanya (2010); Patel (2012); George (2012); Wooi (2013); Weberg (2013) และ Horth (2014) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์

ด้านที่ 3 สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและ ตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.80 – 1.00 หมายความว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ใช้ได้ทุกข้อ

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, p.161) ผลปรากฏว่า แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.981

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา ร้อยละ 100 ในสภาพสมบูรณ์ มีขั้นตอนดังนี้

(5.1) ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(5.2) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แล้วตรวจแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 320 คน แบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 320 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

(5.3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(6.1) นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่า แล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล

(6.2) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

(6.2.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

(6.2.2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้

(7.1) สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

(7.2) สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 5 ด้าน จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์บริหารงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอละ 2 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุม จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ที่มีผลงานการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่ โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนต้นแบบลดเวลาเรียน โรงเรียนคุณธรรม ระดับ 5 ดาว และโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

2) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิน (2560); ภิรญา สายศิริสุข (2561); ยินดี ฮานาฟี (2562); เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562); ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563); McMillan (2010); Roscorla Tanya (2010); Patel (2012); George (2012); Wooi (2013); Weberg (2013) และ Horth (2014) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์
ด้านที่ 3 สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview)

4) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

(5.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

(5.2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ที่มีผลงานการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่ โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนต้นแบบลดเวลาเรียน โรงเรียนคุณธรรมระดับ 5 ดาว และโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

(5.3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเพื่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสอบถามครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 320 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้คือ

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

(n=320)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	75	23.44
หญิง	245	76.56
รวม	320	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	219	68.44
ปริญญาโท	100	31.25
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.31
รวม	320	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	84	26.25
มากกว่า 5-10 ปี	109	34.06
มากกว่า 11-16 ปี	48	15.00
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	79	24.69
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 76.56 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 68.44 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.06

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒	n=320			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.10	0.78	มาก	2
2.	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.07	0.80	มาก	4
3.	ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.06	0.85	มาก	5
4.	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.09	0.82	มาก	3
5.	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.13	0.81	มาก	1
	รวม	4.09	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.09, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\overline{X}$=4.13, S.D.=0.81) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\overline{X}$= 4.10, S.D.=0.78) และด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\overline{X}$=4.06, S.D.=0.85)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	n=320			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย	4.26	0.72	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการในการปฏิบัติงาน	4.21	0.76	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ	4.14	0.76	มาก	9
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากร่วมกันทำงานเป็นทีม เกิดการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง	4.22	0.76	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน	4.27	0.74	มาก	2
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท วางแผนมอบหมายขอบเขตของงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น	2.90	1.05	ปานกลาง	10
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครูเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น	4.19	0.79	มาก	7
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา	4.37	0.68	มาก	1

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	n=320			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน	4.18	0.78	มาก	8
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรปรึกษาหารือกันเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ	4.27	0.73	มาก	3
	รวม	4.10	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.10, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\overline{X}$=4.37, S.D.=0.68) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย คือ ($\overline{X}$=4.27, S.D.=0.74) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขตของงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\overline{X}$= 2.90, S.D.= 1.05)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์

ข้อที่	ด้านการคิดสร้างสรรค์	n=320			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการทำงานขั้นสูง มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์	4.17	0.77	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ	3.18	1.06	ปานกลาง	8
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม มีความคิดนอกกรอบและแปลกใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น	4.12	0.79	มาก	7
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทางเลือกใหม่ที่เป็นประโยชน์ ในขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	4.14	0.75	มาก	6
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์	4.15	0.78	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน	4.18	0.75	มาก	3
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้	4.34	0.75	มาก	1
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจนบรรลุตามเป้าหมาย	4.25	0.74	มาก	2
	รวม	4.07	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.07, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\overline{X}$=4.34, S.D.=0.75) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น จนบรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยคือ ($\overline{X}$= 4.25, S.D.=0.74) และผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\overline{X}$=3.18, S.D.=1.06)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ข้อที่	ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	n=320			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม	4.20	0.75	มาก	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.17	0.76	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาเพื่อทำให้บุคลากรผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด	4.05	0.88	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม	4.22	0.75	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน	3.61	1.17	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษา สรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก	4.08	0.79	มาก	4
	รวม	4.06	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.06, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\overline{X}$= 4.22, S.D. =0.75) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย คือ ($\overline{X}$= 4.20, S.D.=0.75) และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\overline{X}$=3.61, S.D.=1.17)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	n=320			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	4.18	0.77	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ	4.27	0.73	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	3.35	1.20	ปานกลาง	9
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ กระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ กระบวนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.17	0.75	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง	4.12	0.81	มาก	8

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	n=320			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.85	มาก	7
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเองจนสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ	4.17	0.75	มาก	6
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน	4.25	0.76	มาก	2
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย	4.20	0.77	มาก	3
	รวม	4.09	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.09, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\overline{X}$=4.27, S.D.=0.73) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน มีค่าเฉลี่ย คือ ($\overline{X}$= 4.25, S.D.=0.76) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\overline{X}$=3.35, S.D.=1.20)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อที่	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	n=320			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนในการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	4.22	0.77	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ	4.28	0.71	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่	4.22	0.76	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีโดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้	4.29	0.73	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ	4.16	0.83	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.52	1.11	มาก	7
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรมจากข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.78	มาก	5
	รวม	4.13	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.13, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\overline{X}$=4.29, S.D.=0.73) รองลงมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย คือ ($\overline{X}$= 4.28, S.D.=0.71) และผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\overline{X}$=3.52, S.D.=1.11)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อเก็บข้อมูลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ กลุ่มผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอละ 2 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุมจำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ที่มีผลงานการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่ โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนต้นแบบลดเวลาเรียน โรงเรียนคุณธรรมระดับ 5 ดาว และโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาการกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขตของงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
คนที่ 1	ผู้บริหารเป็นจุดกลางสำคัญในการบริหารงาน มีการประชุมชี้แจงปรับความสมบูรณ์ของงานร่วมกับคณะครูและกลุ่มสายงานที่รับผิดชอบ ต้องมีองค์ความรู้ วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำสูง สามารถควบคุม กำกับติดตามงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี การออกแบบงาน กำหนดงาน ต้องวางไปข้างหน้าอย่างมีทิศทางและชัดเจน กำหนดบทบาทการทำงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ ถูกคน ถูกที่ ถูกเวลา
คนที่ 2	การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีการแบ่งงานโดยมี คณะครูมีส่วนร่วม โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการบริหาร การให้บุคลากรในโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้การบริหารงานต่างๆ ดำเนินไปด้วยดีและประสบความสำเร็จ. การประสานงานให้ผู้ร่วมงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งต้องตระหนักถึงการที่บุคลากรในโรงเรียน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ย่อมเป็นผลทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานด้านต่างๆ สำเร็จตามที่วางแผนไว้
คนที่ 3	มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานโดยยึดหลัก PDCA ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมการทำงาน ร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงสุด และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด
คนที่ 4	มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ มีการบริหารงานด้วยระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่และปฏิบัติภาระกิจอย่างเต็มความสามารถ ความสามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันกันและกัน ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาการกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขตของงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
คนที่ 5	เรื่องการพัฒนาการกำหนดบทบาทของครูในการมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น จะถูกกำหนดบทบาทโดยทีมบริหารของโรงเรียน โดยดูความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบความถนัดในงานแต่ละด้าน จากนั้นจะสอบถามเพื่อมอบงานที่นอกจากการสอน ในเรื่องที่เขาถนัดจะทำหรือไม่ หากเต็มใจทำก็จะมอบให้ทำโดยไม่บังคับ จากนั้นก็จะวางแผนกำหนดขอบเขตของงานให้ทำ โดยทีมบริหารก็จะเป็นโค้ชสอนงาน ที่มอบให้ ให้อิสระในการออกความคิดเห็นได้ตลอดเวลา ทั้งเวลาประชุมร่วมกันและส่วนตัว และจะใช้เสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุมดำเนินการหากไม่ติดกับกฎหรือระเบียบ
คนที่ 6	การบริหารโดยครูมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผลและร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยให้ครูมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะทำงานและทีมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 4.8 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนบริหารงานโดยมีคณะครูมีส่วนร่วม ในรูปแบบคณะทำงานและทีมงาน มีการประชุมชี้แจงปรับความสมบูรณ์ของงานร่วมกับคณะครูและกลุ่มสายงานที่รับผิดชอบ กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ ถูกคน ถูกที่ ถูกเวลา มีกระบวนการทำงานโดยยึดหลัก PDCA ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องจูงใจและการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีการประสานงาน ให้ผู้ร่วมงานมี ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันซึ่งกันและกัน ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานและการดำเนินงานด้านต่างๆ สำเร็จตามที่วางแผนไว้ และเกิดคุณภาพสูงสุด โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ฝึกสอนงาน และให้การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตามที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
คนที่ 1	งานทุกอย่างต้องมีปัญหาอุปสรรคไม่มากก็น้อย เพราะในองค์กรมีบุคลากรที่มีความแตกต่างกันทั้งความคิด พฤติกรรม ความรับผิดชอบ ในการทำงานทุกครั้ง คณะทำงานต้องมีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน หรือทำกิจกรรมPLC ทำความเข้าใจงานก่อนลงมือปฏิบัติ มีผู้บริหารคอยยืนเคียงข้างเสมอ ให้คำแนะนำ สร้างขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติมในงานนั้นๆ อยู่เสมอ สร้างความเป็นผู้นำทางความคิด และการปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมองครูให้ออกว่าจะได้คุณภาพงานมากน้อยแค่ไหน คอยเติมเต็มให้ครู เพื่องานออกมาดีที่สุด ทันเวลา ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
คนที่ 2	การบริหารการจัดการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพ และเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพโดยเน้นทักษะในสาขาและวิชาที่สอน การใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม การศึกษาต่อ อบรม สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและนำใช้ในการพัฒนาผู้เรียน สามารถเข้าแข่งขันซึ่งในลำดับแรกคือการสอนให้นักเรียน อ่านออกเขียนได้ เกิดทักษะเบื้องต้นที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน สุดท้ายคือการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้ประพฤติเป็นแบบอย่างแก่ผู้พบเห็นและเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา
คนที่ 3	ผู้บริหารต้องมีการคิดอยู่เสมอเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการและวิธีการที่จะได้มา จึงจำเป็นจะต้องมีการสร้างและพัฒนาด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานนั้น ๆ มีทัศนคติที่ดี เช่น เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคก็ให้มองในแง่ดี และนำปัญหามาพัฒนาตนเองต่อไป

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
คนที่ 4	พัฒนาความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดทั่ว ๆ ไป มีความหลากหลาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น
คนที่ 5	ส่วนใหญ่เมื่อมอบงานแล้วทางโรงเรียนจะให้ทีมงานในแต่ละเรื่องดำเนินการไประดมความคิด และสรุปรายละเอียดการสร้างสรรค์การทำงาน แจ้งในที่ประชุมก่อนดำเนินงาน ซึ่งทุกคนในหน่วยงานต้องรับรู้รับทราบร่วมกันซึ่งงานส่วนใหญ่ก็ยังยึดกระบวนการ PDCA ในการขับเคลื่อนเป็นหลัก
คนที่ 6	ใช้กระบวนการ PDCA ในการวางแผนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทุกกลุ่มงาน มีการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบและประเมินผล จนถึงการปรับปรุงพัฒนาและรายงานผล ทุกขั้นตอนจะผ่านการบวนการคิดวิเคราะห์ให้ได้วิธีการดำเนินงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด

จากตารางที่ 4.9 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการประชุมวางแผนการดำเนินงาน ทำความเข้าใจงานก่อนลงมือปฏิบัติ สร้างความเป็นผู้นำทางความคิด และใช้กระบวนการ PDCA ในการวางแผนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานนั้นๆ มีทัศนคติที่ดีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคก็ให้มองในแง่ดีและนำปัญหามาพัฒนาตนเองต่อไป ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดทั่ว ๆ ไป มีความหลากหลาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น และต่อเนื่องเต็มศักยภาพ เพื่อให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพโดยเน้นทักษะในสาขาและวิชาที่สอน และผู้บริหารควรตรวจสอบและประเมินผล จนถึงการปรับปรุงพัฒนาและรายงานผล เพื่อให้ได้วิธีการดำเนินงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรที่ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
คนที่ 1	ผู้บริหารที่ผ่านประสบการณ์มามากมักจะคาดการณ์ได้ค่อนข้างแม่นยำ โลกได้เปลี่ยนไป มีครูรุ่นใหม่เข้ามาแทนที่ ต้องประสานคนหลายๆ รุ่น ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัว มีความสามัคคี รักองค์กร ยึดเด็กเป็นสำคัญ จึงต้องฟังความคิดเห็นของคณะครูทุกคน เพื่อปรับแนวคิดการทำงานให้ลงตัว มีความจริงใจต่อคณะครู ให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ตามสถานการณ์ต่างๆ ไม่หลงอำนาจตนเอง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความเฉียบขาดก็ต้องตัดสินใจทันที โดยแจ้งให้คณะครูรับทราบทุกคน ทุกครั้ง ในวาระประชุมต่างๆ
คนที่ 2	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมสูง ประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ยอมรับต้องรับฟังความคิดเห็นของคณะครู มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน จะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรเพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานและได้รับการยอมรับ
คนที่ 3	การบริหารโรงเรียน ผมเน้นการทำงานเป็นกระบวนการ PDCA ซึ่งต้องมีการร่วมกันวางแผน ประชุมเตรียมงานต่างๆ เน้นการทำงานเป็นทีม เพราะการที่จะทำให้การทำงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยคนเพียงคนเดียว จึงต้องมีการระดมความคิด แสดงความเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เห็นถึงการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน แสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่น
คนที่ 4	สร้างสัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้มีบรรยากาศของความเป็นมิตรไมตรี มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยวิธีที่หลากหลาย เช่น การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (ต่อ)

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรที่ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
คนที่ 5	เรื่องนี้ผมยึดเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก การทำงานต้องมีเป้าหมาย การบริหารจัดการสถานศึกษาก็เช่นกัน เราต้องมีเป้าหมาย คุณครูและบุคลากรในโรงเรียนก็ต้องรู้เป้าหมายเพื่อเราจะได้ไปในทิศทางเดียวกัน ผมจะไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางเมื่อมอบงานให้ทีมใดทำแล้ว จะให้คณะนั้นคิดวางแผน การทำงานโดยให้คิดถึงผลสำเร็จและเป้าหมายของการทำงานแต่ละเรื่องเป็นหลัก จึงไม่เป็นการหยุดยั้งความคิดของคณะทำงาน ทำให้ที่โรงเรียนมีผลงานใหม่ เกิดจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นโรงเรียนหนึ่งที่ได้รับการยอมรับจากเขตพื้นที่เสมอมา
คนที่ 6	เริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ โดยการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อบุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว จึงร่วมส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ ให้ดียิ่งขึ้น

จากตารางที่ 4.10 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มีการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกัน จะทำให้เกิดผลเชิงบวกต่อบุคลากรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัว ให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน แสดงความมีน้ำใจ มีความเป็นกัลยาณมิตร ไม่หลงอำนาจตนเอง ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระทางความคิดของคณะทำงานและจะต้องไม่ไปหยุดยั้งความคิดของคณะครูในการสร้างสรรค์ที่จะทำให้เกิดผลงานใหม่ๆ และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
คนที่ 1	ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแนวคิดตนเองให้มาเป็นผู้สร้างคน สร้างทีมงาน เป็น coaching ไม่ใช่ผู้สั่งการอย่างเดียว เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่ คอยแนะนำส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเองยิ่งขึ้น ทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข มั่นใจในตนเอง และมีประสบการณ์ที่ดี สามารถทำงานด้านอื่นๆ ได้ดีด้วยเช่นกัน ทำให้เกิดการรอบรู้งานหลายๆ อย่างและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
คนที่ 2	ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการพัฒนา นำพาคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เปลี่ยนวิธีคิดและพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ โดยมุ่งหวังให้ผู้ที่ผ่านระบบการศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะ เป็นคนดี เป็นคนเก่งและมีคุณธรรม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ผลักดันให้ระบบสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
คนที่ 3	ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอเพราะสภาพสังคม นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านวิชาการ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการให้กับคณะครู ร่วมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ สามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เกี่ยวข้องสามารถระดมทรัพยากรได้
คนที่ 4	ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม โดยการให้อิสระและความยืดหยุ่นทางความคิดเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้ในทุกสถานการณ์

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
คนที่ 5	สำหรับที่โรงเรียนวัดแสงสรรค์ ผมเป็นผู้บริหารที่นี้มา 20 ปี ยึดการบริหารโดยใช้หลัก การบริหารสถานศึกษาที่ดี ด้วยหลัก 4 ส. ซึ่งอาจจะเป็นหลักที่โบราณสำหรับคนรุ่นใหม่ คือ สร้างศรัทธา ทำให้ครูและบุคลากรมีความศรัทธา ศรัทธาในองค์กร ศรัทธาในตัวผู้บริหาร และศรัทธาในวิชาชีพ ส่งเสริมทีมพาทำ ถ้าทีมงานมีคุณภาพ การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ก็ไม่ยาก สานงานด้วยหลักบริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และวงจรคุณภาพ PDCA สู่เป้าหมาย ต้องมีเป้าหมาย คุณครูและบุคลากรในโรงเรียนก็ต้องรู้เป้าหมายเพื่อเราจะได้ไปในทิศทางเดียวกัน เป้าหมายของโรงเรียนวัดแสงสรรค์นั้น แบ่งเป็นเป้าหมายหลักและเป้าหมายรอง เป้าหมายหลัก คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เป้าหมายรอง คือ นโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด
คนที่ 6	สร้างการเปิดใจ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ของจากครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการเปิดพื้นที่ทางความคิดที่ไม่มุ่งเน้นการตัดสินถูกหรือผิด แต่จะต้องเป็นพื้นที่ความคิดที่ทุกคนรู้สึกอิสระและไม่มีข้อจำกัดเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็นและร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติงาน สร้างการมุ่งมั่นตั้งใจ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าประสงค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยให้ครูวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในมุมมองที่หลากหลาย

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์อย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
	การกล้าเสี่ยง/กล้าลอง สนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง การวิจัยและพัฒนา ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างสรรค์เทคนิค/วิธีการใหม่ เพื่อให้เกิดพัฒนาการคิดสร้างสรรค์เชิงบวกในการพัฒนางาน

จากตารางที่ 4.11 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพราะสภาพสังคมและนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องเปลี่ยนแนวคิดตนเองให้มาเป็น coaching ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธา ศรัทธาในองค์กร ศรัทธาในตัวผู้บริหาร และศรัทธาในวิชาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ๆ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าหมาย โดยกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในมุมมองที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา สร้างสรรค์เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
คนที่ 1	เทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ชัดเจน โดยโรงเรียนต้องจัดหา จัดทำระบบเทคโนโลยีในโรงเรียนให้มีใช้อย่างเพียงพอ ทันสมัย และมีครูที่ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารจะคอยดู นิเทศ กำกับ ติดตามอยู่เสมอ ทั้งตามกำหนดเวลาและนอกเหนือเวลา เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ รวมรับรู้ ปัญหา อุปสรรค/ความสำเร็จ ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
คนที่ 2	แนวทางในการประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา จะต้องมีการประเมินหลายฝ่าย เช่น ผู้สอนประเมินผู้เรียน ผู้เรียนประเมินตนเอง หรือการประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง เป็นต้น มีเครื่องมือที่หลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การใช้เทคโนโลยีในเกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษา
คนที่ 3	ประเมินผลจากทักษะความสามารถ การใช้ ความเข้าใจ การสร้างและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล จากการสังเกตพฤติกรรมการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน นิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกัน ให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
คนที่ 4	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนทั้งทางด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความทันสมัยสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการบริหารงานในองค์กร
คนที่ 5	สำหรับที่โรงเรียนวัดแสงสรรค์นั้นก็เป็นโรงเรียนหนึ่งที่อยากจะทำองค์กรให้ดีขึ้น จึงจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ สำหรับที่โรงเรียนจะมีทีมงานเรื่องการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเป็นทีมงานครูคอมพิวเตอร์ จะเป็นทีมงานที่สำคัญที่วางแผนการจัดหา การสอนการใช้แก่คณะครู

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ต่อ)

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
	ให้เรียนรู้และเท่าทันเหตุการณ์ มีการนิเทศ ติดตาม ประชุมสรุปประเมินผลถึงความคุ้มค่าหรือไม่ สามารถลดเวลา การทำงานได้หรือไม่ ถ้าดีก็จะใช้ต่อไป ซึ่งอาจจะยังไม่เป็นระบบที่ดีเท่าไร
คนที่ 6	การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าแท้จริง มีการ นิเทศ กำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครู บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ด้วยการประเมินผลงาน และการนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร

จากตารางที่ 4.12 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหา และจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนให้มีใช้อย่างเพียงพอและทันสมัย เพราะเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับติดตามอยู่เสมอ เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ รวมทั้งรับรู้ปัญหาอุปสรรคและความสำเร็จอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยจะต้องมีการประเมินจากหลายฝ่ายถึงความคุ้มค่าหรือไม่ สามารถลดเวลาการทำงานได้หรือไม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ทั้งทางด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สามารถใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการบริหารงานในองค์กรอย่างคุ้มค่าแท้จริง

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสอบถามครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอละ 2 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุมจำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ที่มีผลงานการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ได้แก่ โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนต้นแบบลดเวลาเรียน โรงเรียนคุณธรรมระดับ 5 ดาว และโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทครูผู้สอน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 76.56 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 68.44 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.06

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยพิจารณารายละเอียด ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายขอบเขต ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น จนบรรลุตามเป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ และผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ดังนี้

1) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารงานโดยมีคณะครูมีส่วนร่วม ในรูปแบบคณะทำงานและทีมงาน การประชุมชี้แจงปรับความสมบูรณ์ของงานร่วมกับคณะครูและกลุ่มสายงานที่รับผิดชอบ กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ถูกคน ถูกที่ ถูกเวลา มีกระบวนการทำงานโดยยึดหลัก PDCA ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องจูงใจและการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีการประสานงาน ให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันซึ่งกันและกัน ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ สำเร็จตามที่วางแผนไว้ และเกิดคุณภาพสูงสุด โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ฝึกสอนงาน และให้การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตามที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้

2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการประชุมวางแผนการดำเนินงาน ทำความเข้าใจงานก่อนลงมือปฏิบัติ สร้างความเป็นผู้นำทางความคิด และใช้กระบวนการ PDCA ในการวางแผนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานนั้น ๆ มีทัศนคติที่ดีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคก็ให้มองในแง่ดี และนำปัญหามาพัฒนาตนเองต่อไป ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากความคิดทั่ว ๆ ไป มีความหลากหลาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น และต่อเนื่องเต็มศักยภาพ เพื่อให้

เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพโดยเน้นทักษะในสาขาและวิชาที่สอน และผู้บริหารควรตรวจสอบและประเมินผล จนถึงการปรับปรุงพัฒนาและรายงานผล เพื่อให้ได้วิธีการดำเนินงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มีการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกัน จะทำให้เกิดผลเชิงบวกต่อบุคลากรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัว ให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน แสดงความมีน้ำใจ มีความเป็นกัลยาณมิตร ไม่หลงอำนาจตนเอง ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระทางความคิดของคณะทำงาน และจะต้องไม่ไปหยุดยั้งความคิดของคณะครูในการสร้างสรรค์ที่จะทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอเพราะสภาพสังคมและนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องเปลี่ยนแนวคิดตนเองให้มาเป็น coaching ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธา ศรัทธาในองค์กร ศรัทธาในตัวผู้บริหาร และศรัทธาในวิชาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าหมาย โดยกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในมุมมองที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา สร้างสรรค์เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดหาและจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนให้มีใช้อย่างเพียงพอและทันสมัย เพราะเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับติดตาม อยู่เสมอ เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ รวมทั้งรับรู้ ปัญหาอุปสรรคและความสำเร็จอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยจะต้องมีการประเมินจากหลายฝ่ายถึงความคุ้มค่าหรือไม่ สามารถลดเวลาการทำงานได้หรือไม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ทั้งทางด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สามารถใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการบริหารงานในองค์กรอย่างคุ้มค่าแท้จริง

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ พร้อมทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับ เวียงวิวรรธ์ ทำทูล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบในแต่ละด้านส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันและเปิดโอกาสให้บุคลากรปรึกษาหารือกันเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ สร้างความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สามารถกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม เกิดการช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น จนบรรลุตามเป้าหมาย พร้อมทั้งมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษายังมีทักษะการทำงานขั้นสูง มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ และมีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับ ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล (2562) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก และได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาเพื่อทำให้บุคลากรผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อรพิน อิ่มรัตน์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ พร้อมทั้งมีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ กระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และกระบวนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการได้ และมีความสามารถในการวางแผนในการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถแสดงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้

บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการทำงานโดยยึดหลัก PDCA ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องสามารถจูงใจและการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ฝึกสอนงาน ให้การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตามที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้ นอกจากนี้ ควรต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีการพัฒนาความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดทั่ว ๆ ไปมาใช้ในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ผู้บริหารควรให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน แสดงความมีน้ำใจ มีความเป็นกัลยาณมิตร ไม่หลงอำนาจตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระทางความคิดของคณะทำงานและจะต้องไม่ไปหยุดยั้งความคิดของคณะครูในการสร้างสรรค์ที่จะทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สามารถใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการบริหารงานในองค์กรอย่างคุ้มค่าแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ในการพัฒนาสถานศึกษาในปัจจุบันซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอันเป็นที่มาของกระแสโรงเรียนนวัตกรรม ที่กลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ทั้งนี้การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม โดยการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่จะต้องนำไปสู่นวัตกรรม 3 ด้านได้แก่ นวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ และสอดคล้องกับทัศนะของ อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563) ที่ได้กล่าวไว้ว่า

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์การ ผู้นำจะพยายามค้นหาสิ่งที่ดีกว่าให้กับองค์การ จะไม่อยู่นิ่ง พยายามค้นหาสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา เช่น เทคโนโลยีใหม่ กลยุทธ์ใหม่ เป็นต้น ในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันกับภายนอก และคุณภาพของผลงานที่ดีกว่าเดิม โดยมีการกระตุ้นบุคลากรในองค์การ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจ และสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมในองค์การให้เอื้อต่อการทำงานได้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงาน ท่ามกลางวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์กรเพื่อการสร้างสรรค์งานนวัตกรรม สู่ผลผลิตขององค์กรที่เป็นเลิศ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

1) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขตของงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารโดยมีคณะครูมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะทำงานและทีมงาน การประชุมชี้แจงปรับความสมบูรณ์ของงานร่วมกับคณะครูและกลุ่มสายงานที่รับผิดชอบ กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ถูกคน ถูกที่ ถูกเวลา มีกระบวนการทำงานโดยยึดหลัก PDCA ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องจูงใจและการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีการประสานงานให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันซึ่งกันและกัน ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ สำเร็จตามที่วางแผนไว้ และเกิดคุณภาพสูงสุด โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ฝึกสอนงาน และให้การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตามที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้

2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการประชุมวางแผนการดำเนินงาน ทำความเข้าใจงานก่อนลงมือปฏิบัติ สร้างความเป็นผู้นำทางความคิด และใช้กระบวนการ PDCA ในการวางแผน เพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานนั้น ๆ มีทัศนคติที่ดีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคก็ให้มองใน

แง่ดีและนำปัญหามาพัฒนาตนเองต่อไป ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดทั่ว ๆ ไป มีความหลากหลาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น และต่อเนื่องเต็มศักยภาพ เพื่อให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพโดยเน้นทักษะในสาขาและวิชาที่สอน และผู้บริหารควรตรวจสอบและประเมินผล จนถึงการปรับปรุงพัฒนาและรายงานผล เพื่อให้ได้วิธีการดำเนินงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มีการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกัน จะทำให้เกิดผลเชิงบวกต่อบุคลากรทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัว ให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน แสดงความมีน้ำใจ มีความเป็นกัลยาณมิตร ไม่หลงอำนาจตนเอง ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระทางความคิดของคณะทำงานและจะต้องไม่ไปหยุดยั้งความคิดของคณะครูในการสร้างสรรค์ที่จะทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอเพราะสภาพสังคมและนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องเปลี่ยนแนวคิดตนเองให้มาเป็น coaching ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธา ศรัทธาในองค์กร ศรัทธาในตัวผู้บริหาร และศรัทธาในวิชาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าหมาย โดยกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในมุมมองที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา สร้างสรรค์เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดหา และจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนให้มีใช้อย่างเพียงพอและทันสมัย เพราะเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษา

จะต้องให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับติดตาม อยู่เสมอ เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ รวมทั้งรับรู้ปัญหาอุปสรรคและความสำเร็จอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยจะต้องมีการประเมินจากหลายฝ่ายถึงความคุ้มค่าหรือไม่ สามารถลดเวลาการทำงานได้หรือไม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนทั้งทางด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สามารถใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการบริหารงานในองค์กรอย่างคุ้มค่าแท้จริง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2) เนื่องจากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนั้น ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่อื่น ๆ เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้มา เสนอแนะเพื่อให้มีความแข็งแกร่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.**

กุลชลี จงเจริญ. (2556). **หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลงใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 1-7. (น. 2-1–2-69). นนทบุรี**: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จันจิรา น้ำขาว. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6.** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง. (2557). **สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยคริสเตียน).

จีรภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.**(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

จุฑามาส ซุนหวน. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสรางสรรคของผูบริหารสถานศึกษาที่สงผลตอการจัดสภาพแวดลอมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎรธานี.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี).

ชยาภรณ์ จันโท และหิรัญ ประสารการ. (2560). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 13(1), 311-317.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ซอฟี ราเซะ. (2559). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (**วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

ไตรรัตน์ ยืนยง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธิ์แนวใหม่.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเปนมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม.** กรุงเทพฯ: ขาวฟาง.

เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชธานี).

ปวีณา กันถิน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). **การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น).

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร, 4(2),** 313-324.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2559). **หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี).

พินิจ โคตะการ. (2559). **ผู้นำและภาวะผู้นำกับความสำเร็จขององค์กร.** (5 มกราคม 2564). ข้อมูลสารสนเทศ สืบค้นจาก https://plus.google.com.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). **การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.** (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนจอห์น).

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.** ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

พีรดนย์ จัตุรัส (2561). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4**. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.

ยินดี ฮานาฟี (2562). **แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมสาหรับครูโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยครูสุริยเทพ. มหาวิทยาลัยรังสิต).

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** นานมีบุ๊คส์. กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

วิเชียร วิทยอุดม. (2558). **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสพนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). **“องคกรแหงนวัตกรรม” ทางเลือกของผูประกอบการยุคใหม.** วารสารนักบริหาร, 30 (2).

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). **“องค์กรนวัตกรรมทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่”** วารสารนักบริหาร, 30(2), 60-69.

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). **ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2562). **รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน O – NET / NT ปีการศึกษา 2562,** 33 – 86.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2562). **รายงานผลการประเมินความพร้อมของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562,** 48 – 49.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 2,** 8-9.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** . กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553)**. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. (3 เมษายน 2564). ข้อมูลสารสนเทศ. สืบค้นจาก https://person.mwit.ac.th/01-Statutes/NationalEducation.pdf**.**

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559). **หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โครงการโรงเรียนประชารัฐ.** กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา**.**

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 4 ฉบับที่ 3**. กันยายน – ธันวาคม 2563.

อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง. (2551). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

เอมจิตร สมสืบ. (2561). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).

Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). **Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence.** Journal of Knowledge Globalization, 1(2), 87-108.

Alsharija, M., & Watters, J.J. (2012). **Innovative Leadership by School Principles: Embedding Information Communication and Technology in Kuwaiti Schools.** Journal of International Education Research, 8 (4), 425-434.

Alsolami, H. , Guan Cheng, K. and M. Ibn Twalh, A. (2016) . **Revisiting Innovation Leadership.** Scientific Research, 5(2), 31- 38.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Awie Vlok. (2012). **A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa**. Procedia - Social and Behavioral Sciences 41.

Baird, L.S., Post, J.E. and Mahan J. F. (1990). **Management: Functions and Responsibilities**. New York : Harper and Row, Publisher, Inc.

Baird. (2006). **Skill of an Effective Administrator.** Harvard: Harvard Business Review.

Bass.B. M. (1981). **Stogdill's Hand Booh of Leadership: A Survey of Theory and Research.** New York: The Free Press.

Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations.** New York : The Free Press.

Bass, B.M.; & B.J. Avolio. (1997). **Full range leadership development.** Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Redwood City: Mind Garden Inc.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology.

Burns, J.M. (1978). **Leadership.** New York: Harper and Row.

Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). **The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance.** The Leadership Quarterly, 21, 339-349.

Conger, J.A.; & R. Kanungo. (1989). **The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership.** San Francisco: Jossey Bass.

Dubrin, A. J. (1995). **Leadership: Research findings, Practice, and Skill.** Boston: Houghton Mifflin.

Dubrin .J. (1998). **Leadership research finding : Practice and skills.** Boston Houghton : Mifflin Company.

Etzioni, Amitai. (1964). **Modern Organization.** Englewood Cliffs, New York : Prentice – Hall, Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

George Asamoah. (2012). **Factors Which Influence the Buying Behaviors of Customers with Multiple Regular Customer Cards.** Degree Thesis (International Business): Arcada.

Gliddon, David G. 2006. **Forecasting a Competency Model for Innovation Leaders Using a Modified Delphi Technique.** Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University. Retrieved November 22, 2008 from ProQuest.

Goleman, D. (1998). **Working with emotional intelligence.** New York: Bantum Books.

Goetchius, A. (2018). Innovative School Leaders Part 1: **How to Become an Innovative School Leader**. Retrieved from https://www.edelements.com/blog/innovative- school-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader.

Greenberg, J., and Baron (1995). R.A. **Behavior in organization : Under standing and managing the human side of work.** 5th ed. New Jersey : A Simon and Schuster.

Hersey, P., and Blanchard, K. H. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources (6th ed.).** Prentice-Hall, Inc.

Hersey, P., and Blanchard, H. B. (1988). **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. Englewood. Boston : PWS-Kent.

Higgins, James M. (1995). **Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ – Its Innovation Quotient**. New York: New Management Publishing Company.

Hodge Billey J. & Herbert J.Johnson. (1970) Management and Organization Behavior, New York : John Willey & Sons.

Horth, D. & Buchner, D. (2014). **Innovative Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively**. Work Collaboratively, and Drive Results.

House, J.K. & Baetz, M.L. (1979). **Research in Organizational behavior.** Illinois : Southern Illinois University Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Imaginnationcomau. (2016). **8 reasons why innovation is important to businesses today. Imagine Nation.** Retrieved from http://www.imaginenation.com.au/innovation-blog/8 - reasons-innovation-important-businesses-today/.

Jong, J. P. and Den Hartog, D. N. (2007). **How leaders influence employees' innovative behavior**. European Journal of Innovation Management, 10(1), 41-64.

Katz, Danial and Kahn, Robert L. (1966) . **The Social Psychology of Organizations.** 2 nd ed. New York : McGraw – Hill Book Company.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Kurt, Lewin. (1951). **Field Theory in Social Science.** New York : Harper & Raw More of It?. **Journal of Consumer Marketing.** 20 (6): 536-541Loader, A. (2016). **Why should you show innovative leadership?**. Retrieved from https://blog.castle.co/innovative-leadership.

Lindegaard. (2009). **The Open Innovation Revolution: Essentials, Roadblocks and Leadership Skills.** New Jersey: Wiley.

Loader, A. (2016). **Why should you show innovative leadership.** Retrieved from https://blog.castle.co/innovative-leadership.

Lussier, R. N. & C.F. Achua. (2001). Leadership. Ohio : South - Western College.

_____. (2007). Effective Leadership. Ohio: South – Western.

Malloch, K. Porter – O'Grady, T. (2006). **Introduction to evidence – based practice in nursing and health care.** Boston: Jones and Bartlett Publishers.

McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw–Hill Book Company, Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

McMillan. (2010). **The Management Process : Theory Research and Practice**. New York : Mcmillan.

Muhammad Al Sharija. (2012). **Innovative Leadership by School Principals: Embedding Information Communication and Technology in Kuwaiti Schools**. Journal of International Education Research – Fourth Quarter (8), 4.

Oorter-O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). **Innovation Leadership: Creating the Landscape of Healthcare**. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.

Osmundsen, K., Iden, J., & Bendik B. (2018). **Digital transformation: drivers, success, factors, and implications**. In The 12th Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS), (pp. 1-15). Corfu.

Patel. (2012). **Evolutionary crossroads in developmental biology**. Development, 139 (11), 2637-2638.

Pieterse, A. N., Knippenberg, D. V., Schippers, M., & Stam, D. (2010). **Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior : The moderating role of Psychological Empowerment**. Journal of Organizational Behavior, 31, 609-623.

Pollock, A. (2008). **Pharmaceutical Meaning-Making Beyond Marketing: Racialized Subjects of Generic Thiazide. Belmont, CA: Cengage/ Wadsworth.** Porter-O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). **Innovation Leadership**: Creating the Landscape of Healthcare. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.

Porter - O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). **Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare.** Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.

Razik, T.A. & Swanson, A. D.,(2001). **Fundamental concepts of educational leadership.** (2nd ed.), New Jersey : Merrill Prentice-Hall.

Robbins, S. P. (2005). **Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications (11th ed.)**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Sen, A., & Eren, E. (2012). **Innovative leadership for the twenty-first century**. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 41(2012), 1-14.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Shazia, M. (2000). **Factors Affecting Teachers' User of Information and Communications Technology. Journal of Information Technology for Teacher Education**. 9(3), 319.

Sherwood, Dennis. (2001). **Smart Things To Know About Innovation & Creativity.** Oxford: Capstone Publishing Limited.

Soonthorn P.. (2008). **The development for team working of the department of education's staff Thesis.** Education Management: Mahasarakham University.

Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research.** New York ; The Free Press.

Tanya, R. (2010). **The 7 Step to Innovative Leadership.** Retrieved July 10,2016, form http://www.centerdigitaled.com/polity/The-7-Elemeents-of-InnovativeLeadership.html.

Taylor, L. M. & Fratto, J. M. (2012). **Transforming Learning Through 21st Century Skill.** New Jersey**.**

Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. (1999). **An examination of leadership and employee creativity:** The relevance of traits and relationships, Personnel Psychology, 52, 591–620.

Ubaidillah, M. (2018). **Innovation Leadership in improving the quality of Education.** International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 9 (7), 1288-1299.

Van de Ven, A. H., & Chu, Y. (1989). **A psychometric assessment of the Minnesota Innovation Survey.** In A. Van de Ven, H. Angle, & M.S. Poole (eds.), Research on the Management of Innovation: The Minnesota Studies, New York: Harper & Row, 55-103.

Weberg, D. (2013). **Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey.** Burlington, NJ: Jones & Bartlett Learning.

Weiss, S. D. & Legand, P. C. (2011). **Innovative intelligence**. Ontario: John Wiley & Sons.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Wie gold, P. (2011**). Introduce creative leadership skills**. Strategic HR Review, 10(1), 45-46.

Wooi, T. (2013). **Innovation leadership in education**. Retrieved April 15, 2014 from http://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666.

Wright, P.M. and Noe, R.A. 1996. **Management of Organizations**. Chicago : Irwin.

Zaccaro, S. J. and Banks, D. (2004). "Leader Visioning and Adaptability : Bridging the Gap between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change," **Human Resource Management**. 43(4), 367 - 380.

Zenger, J., & Folkman, J. (2014). **Research: 10 Traits of Innovative Leaders.**

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว้า	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
3. ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิ่ม	อาจารย์ ประจำมหาวิทยาลัยเซนจอห์น
4. ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา	ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)
5. นายธัญวิทย์ กล่ำพลบ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญดีวิทยา

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๘๘๔

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชชา เดชโฮม

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศิริพร พงษ์เนตร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อั้งโสภา)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๘

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว้า

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศิริพร พงษ์เนตร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อั้งโสภา)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๘๘๘

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิ่ม

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศิริพร พงษ์เนตร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังโสภา)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๘๘

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศิริพร พงษ์เนตร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อั้งโสภา)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๘๘

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายธัญวิทย์ กล่ำพลบ

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางศิริพร พงษ์เนตร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อั้งโสภา)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๙๒๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๘๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายวัฒนา บุญจนะ

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๘๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายธนณัฐ ศิระวงศ์

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๘๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายอุดม โพธินำแสง

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๘๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายจาตุรงค์ สโรบล

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๘๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายธัญวิทย์ กล่ำพลบ

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๐๘๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นางพันทิวา จางคพิเชียร

เนื่องด้วย นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางศิริพร พงษ์เนตร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

<u>คำชี้แจง</u> **แบบประเมินเพื่อการวิจัย**

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์
3. ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางศิริพร พงษ์เนตร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบตอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	☐
2	ระดับการศึกษา ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท ☐ 3. สูงกว่าปริญญาโท	☐
3	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 - 10 ปี ☐ 3. 11 - 15 ปี ☐ 4. 16 ปี ขึ้นไป	☐

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน โดยในแต่ละช่องของรายการคำถามมีตัวเลขที่แสดงถึงระดับความคิดเห็น ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการในการปฏิบัติงาน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากร่วมกันทำงานเป็นทีม เกิดการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขต ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น					

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครูเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้					
ด้านการคิดสร้างสรรค์						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการทำงานขั้นสูง มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม มีความคิดนอกกรอบและแปลกใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทางเลือกใหม่ที่เป็นประโยชน์ ในขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน					

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น จนบรรลุตามเป้าหมาย					
ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาเพื่อทำให้บุคลากรผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษา สรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก					
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรได้					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ					

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอการในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ กระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ กระบวนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเองจนสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย					
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนในการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสาร					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้					

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรมจากข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางศิริพร พงษ์เนตร
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ขอแสดงความนับถือ

รองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ
ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสัมภาษณ์เพื่อทำการวิจัย

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
ด้านที่ 2 การคิดสร้างสรรค์
ด้านที่ 3 สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานของโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อ – สกุล.....

2. ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน .....

3. วิทยฐานะ .....

4. ประสบการณ์การทำงาน .....

ตอนที่ 2 แนวทางในการสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาการกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขตของงาน ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นอย่างไร

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

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบอย่างไร

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

3. ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรที่ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

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

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์อย่างไร

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

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างไร

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

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

********** ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ **********

ภาคผนวก ค

- ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
- ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11 – 16 ☐ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์
3. ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากร่วมกันทำงานเป็นทีม เกิดการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายขอบเขต ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครูเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	ด้านการคิดสร้างสรรค์							
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการทำงานขั้นสูง มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม มีความคิดนอกกรอบและแปลกใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทางเลือกใหม่ที่เป็นประโยชน์ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น จนบรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม								
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เพื่อทำให้บุคลากรผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน การให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษา สรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง							
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ กระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ กระบวนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเองจนสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร								
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนในการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรมจากข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้ (Try-out) ของแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูโรงเรียนเจริญดีวิทยา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.981

โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach’s alpha)
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	40	0.981

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ข้อมูลจากโปรแกรมทางสถิติ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.981	40

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางศิริพร พงษ์เนตร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 4 เมษายน 2511
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 68/179 หมู่ 5 ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12150
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ) สาขาวิชา การประถมศึกษา วิทยาลัยครูเทพสตรี
	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2536 - ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเจริญดีวิทยา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
โทรศัพท์	08-1921-2835
อีเมล	Siriphon_p@mail.rmutt.ac.th