



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2



แพรวพรรณ เปรมลาภ

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 "

ของ แพรวพรรณ เปรมลาภ

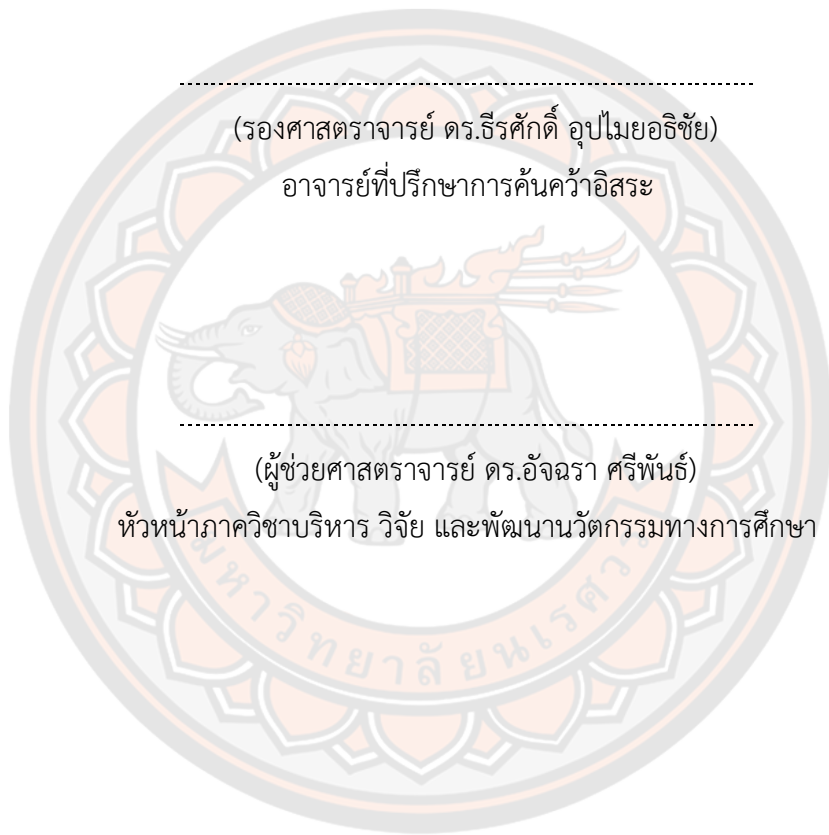
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
ผู้วิจัย	แพรวพรรณ เปรมลาภ
ประธานที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหาร เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน การสร้าง และนำนวัตกรรม

มาใช้เพื่อตอบสนองต่อนโยบายและเป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา
ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม



Title	GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER OF NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Author	Prawparn Premlarp
Advisor	Associate Professor Thirasak Uppamaiathichai, Ed.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
Keywords	Guideline for Development, Innovative Leadership, School Administrators

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the innovative leadership of school administrators and guidelines for developing innovative leadership of school administrators Under of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2. There are research methods as follows: Step 1 is the study of innovative leadership of school administrators. The sample group consists of 127 administrators acquired by Purposive sampling. The tool used for data collection was a 5 rating scale questionnaire of innovative leadership of school administrators. The collected data were analyzed by mean and standard deviation. Step 2 is the study of guidelines for the development of innovative leadership of school administrators Under of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2. The informant group was 5 experts acquired by Purposive sampling. The tool used for data collection was the interview about guidelines for the development of innovative leadership of school administrators.

The findings indicate that:

1. The results of a study on innovative leadership of school administrators Under of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 overall was at a high level. When considering by each aspect, it was found that the highest aspect was a

vision for innovation, which was at a high level. The lowest aspect was a risk for innovation, which was at a high level.

2. The results of a study on guidelines for the development of innovative leadership of school administrators Under of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 should support the creation of knowledge and understanding for school administrators about innovation in administration to be used in the management of in school management. Including supervision, monitoring, and promotion to create and use innovation to respond to the policy and goals of developing innovation-driven schools.



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นทีที่ปรึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระ ครั้งนี้ และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือข้าพเจ้ามาโดยตลอด จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือใช้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระ พร้อมทั้งให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และการให้สัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี จนทำให้การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการประสานงานกับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระครั้งนี้

ขอขอบคุณนิติปริญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 33 ทุกคนที่คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนจนการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้เสร็จสิ้น และขอขอบพระคุณผู้ช่วยเหลือและสนับสนุน ที่มีได้เอยนามทุกท่าน ทุกองค์กร ทุกหน่วยงาน

เหนือสิ่งอื่นใด ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งที่ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา ทำให้การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระในครั้งนี้ ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้จะประโยชน์ต่อการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	14
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2	45
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 .	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย	53
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2	54
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 .	61
บทที่ 5 บทสรุป	76
สรุปผลการวิจัย	76
อภิปรายผลการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	94
ประวัติผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	34
ตาราง 2 แสดงวันเวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	52
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม.....	55
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	56
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม	57
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม.....	58
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	59
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม.....	60

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.....71



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....44



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ตั้งแต่แนวโน้มประชากรที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมความเป็นอยู่ แนวโน้มภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรงขึ้นและล่าสุดคือ การระบาดของโรคโควิด - 19 ที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยปรับเปลี่ยนนโยบายให้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลก (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564, น. 53) การบริหารองค์กรในปัจจุบันไม่อาจที่จะใช้วิธีการแบบดั้งเดิมอย่างที่เคยใช้มาในอดีตไม่ได้ ซึ่งองค์กรต้องปรับตัวตลอดเวลา องค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันต้องพบกับการแข่งขันสูงมากกว่าในอดีต จากเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ดังนั้นนวัตกรรม เทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหาร องค์กรในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง (พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, 2565, น. 93)

รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยหรือโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลคือ ประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 เป็นการพัฒนาประเทศโดยนโยบายเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (สุภิญญา เข้มช้อย, 2562, น. 11) ดังแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ที่กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สร้าง และพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมให้กับประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 9) ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ.2562-2565 ที่กำหนดยุทธศาสตร์มุ่งผลักดันประเทศไทยให้ไปสู่ประเทศ นวัตกรรมเป็นประเทศที่พร้อมเติบโต และสามารถสร้างนวัตกรรมอันนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง ในการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564, น. 14) จากการที่รัฐบาลประกาศนโยบายการพัฒนาประเทศแบบไทยแลนด์ 4.0 ขึ้นมา ทำให้เกิดกระแสการตื่นตัวกับคำว่า นวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562, น. 17) ไม่เว้นแม้แต่ในระบบการศึกษา ทำให้เกิดนโยบาย การศึกษา 4.0 การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้เรียนให้สามารถพัฒนาผลงาน ผลผลิต และนวัตกรรมจากการเรียนรู้ การศึกษา 4.0 เป็นยุคสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ (จิตติมา วรณศรี, 2563, น. 2)

การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความสามารถเต็มศักยภาพ ดังนั้นการศึกษาจึงมีการปฏิรูปให้เป็นการศึกษา 4.0 โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญในการนำประเทศเข้าสู่สังคม โลกในศตวรรษที่ 21 ตามทิศทางการยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 150) นวัตกรรมเป็นการนำเอาแนวคิด หรือความคิด ที่สร้างสรรค์ไปสู่การทำให้เกิดผลผลิต หรือวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ที่ดีขึ้นกว่าเดิมไม่ว่าจะเป็น การคิดค้น และพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ หรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นวัตกรรม ไม่ใช่เพียงแค่การทำให้แตกต่างไปจากเดิมเท่านั้น แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบในด้านบวก แก่องค์กร และสังคม การคิดสร้างสรรค์เพียงอย่างเดียวไม่ก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้ แต่ต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2561, น. 417) สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียน เขตพื้นที่ การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน ผู้เรียน การปรับเปลี่ยนหลักสูตร และกระบวนการเรียน การสอนเพื่อก้าวสู่วิถีแห่งยุคสมัยใหม่ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาคนให้ดี เก่ง มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาทักษะขั้นสูงสู่การเป็นนวัตกรรมเพื่อคิดค้น นวัตกรรม (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2564, น. 2)

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาคือ ผู้บริหาร สถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งทางปฏิบัติ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแทนของแนวคิด และวิธีปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา (Sheninger, 2014, p. 6) ความเป็นผู้นำจะทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน หากผู้นำไม่มีภาวะความเป็นผู้นำจะก่อให้เกิด ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำจึงต้องมีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ กล่าวคือจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถสื่อสารความคิด และแนวคิด ให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกัน กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง และกล้าคิดนอกกรอบอย่างไม่สิ้นสุด (George, 2012, p. 663) ยิ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีนวัตกรรมการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นแนวคิด วิธีการ และรูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Othman, & Rahman, 2013, p. 176) ผู้บริหารลักษณะนี้

จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคปัจจุบันทั้งหน่วยงาน องค์กร ต้องการเพื่อให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งหากองค์กรใดปราศจากผู้นำเชิงนวัตกรรมองค์กรนั้นมักจะเกิดความล่าช้าในการพัฒนา (Gliddon, 2006, p. 13) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจะต้องเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม หรือเป็นแบบอย่างในการสร้างนวัตกรรม (Wooi, 2013, p. 78)

จากแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ.2563-2565 พบว่า การจัดการศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ในทุกระดับยังคงมีปัญหาทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณลักษณะ และทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ และกำลังแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณ อันเนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรด้านการวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ส่งผลให้ผู้เรียนขาดแคลนองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ทันสมัย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์, 2563, น. 3) ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 3 ปี พ.ศ.2565–2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จากการวิเคราะห์คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะพัฒนานวัตกรรม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนที่ไม่ครอบคลุมเป้าหมายตามมาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2, 2564, น. 27) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลทำหน้าที่เสมือนผู้กำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากปัจจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมการบริหารใหม่ ๆ และนำมาใช้บริหารสถานศึกษา และเป็นไปตามนโยบายต้นสังกัด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนของการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยสังเคราะห์องค์ประกอบกรอบแนวคิดของนักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังต่อไปนี้ Wooi (2013); Horth, & Buchner, (2014); Graham-Leviss (2016); ขวัญชนก โตนาค (2556); พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); นพรัตน์ มุลศรีแก้ว (2563); ญาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว และเอกลักษณ์ เพียสา (2564); เตชา ลุนาวงค์ (2564); ธัญชนก แสนจันทร์ และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2564) ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน

ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 127 คน โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 118 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 9 คน รวมทั้งหมด 127 คน

ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ ศึกษา ได้แก่ ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือก จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ ในด้านการบริหาร หรือด้านนวัตกรรมจำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนด คุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า มีวิสัยทัศน์ไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชำนาญการ หรือผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ ในด้านนวัตกรรม และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3. เป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ในภาควิชาบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม หรือกระบวนการของบุคคลที่ใช้ความรู้ ความสามารถ มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร สามารถชักจูง โน้มน้าวให้สมาชิกปฏิบัติงานตามจนบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน

2. **นวัตกรรม** หมายถึง แนวความคิด แนวทางการดำเนินงาน หรือวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ หรือนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาพัฒนา เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับ

3. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม หรือกระบวนการของผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา พร้อมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างสรรค์ นวัตกรรม หรือคิดค้นวิธีการ แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าให้แก่สถานศึกษา ประกอบด้วยไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 **ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม** หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติเชิงบวก มีทักษะการสื่อสาร ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีอิทธิพลต่อบุคลากรสามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความเคารพพร้อมปฏิบัติงาน

3.2 **ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม** หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถการคิดสร้างนวัตกรรม ผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระ

ทางความคิดแก่บุคลากร และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอันทรงคุณค่าต่อสถานศึกษา

3.3 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม มองเห็นภาพอนาคตสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาอันนำไปสู่การขับเคลื่อนนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดภาพอนาคตสถานศึกษาพร้อมสื่อสารภาพอนาคตสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับรู้ และปฏิบัติตามโดยมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

3.4 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ยอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้โดยรับมือสถานการณ์กีดกัน ชับซ้อน และแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการจัดการชัดเจน

3.5 ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากร ยกย่อง ชมเชย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดร่วมกัน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมสร้างทีมงานภายใน และสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมโดยมีแนวทางพัฒนาทีมงานให้สามารถทำงานร่วมกัน

4. แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการ การดำเนินงาน การปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม การมีความคิดเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การจัดการความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และการสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
 - 3.1 สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
 - 3.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

สัมมา ธรณิธย์ (2556, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลในการชักจูง จูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าว หรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

พัชรา วาณิชวสิน (2560, น. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าว และใช้อิทธิพลอำนาจบารมีต่อผู้ตาม หรือผู้อื่น ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจ และให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ และกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยน และละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มโดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งคล้อย และให้ความหมายแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2561, น. 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพที่ทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถคงความเป็นผู้นำไว้ได้โดยทุกคนให้การยอมรับ และปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ หรือความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ยอมตามด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำจึงเป็นพลังบางอย่างที่มีอยู่ในตัวผู้นำ พลังนี้สามารถดึงดูดให้คนในกลุ่ม หรือองค์กรขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางหรือเป้าหมายที่ผู้นำต้องการ

สมคิด บางโม (2562, น. 222) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปในทางบวก และทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

ปณิธี การสมมติ (2564, น. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ความสามารถ ของผู้นำในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถจูงใจกลุ่มผู้ตามและสมาชิกเพื่อให้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ และสามารถขับเคลื่อนองค์การบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน ขององค์การที่กำหนดไว้

ฉัตรดา เวชญาลักษณ์ (2564, น. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ของผู้ที่มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น หาสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถ จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น

สุธรรม ธรรมทัศนินท์ (2564, น. 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมาย

Greenberg, & Baron, (2010, p. 506) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพล ต่อสมาชิกในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์การได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม หรือกระบวนการของบุคคล ที่ใช้ความรู้ ความสามารถของตน และมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร สามารถชักจูง โน้มน้าวให้สมาชิก ปฏิบัติงานตามจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สัมมา รชนีรย์ (2556, น. 15) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพล และโน้มน้าวทางใจเพื่อจะให้คนปฏิบัติตาม ผู้นำจึงเป็นพลังร่วมใจให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ติดตามแล้วให้ความสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคน รวมตัวกันได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, น. 42) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำ สามารถพัฒนา หรือดึงศักยภาพความสามารถของผู้ตามออกมาได้ ทำให้กลุ่มนี้มีประสิทธิผลมากกว่า กลุ่มที่ผู้นำมีภาวะผู้นำต่ำ แต่อาจได้มาอยู่ในตำแหน่งผู้นำเนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น ผลประโยชน์ ความเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเดียวกัน ความอาวุโส ถ้าผู้นำไม่ดี หรือผู้บริหารที่ไม่มีภาวะผู้นำ

จะส่งผลกระทบต่อทางลบ เช่น องค์การหรือบริษัทล้มละลายหรือขาดทุน หน่วยงานไม่เจริญก้าวหน้า หรือไม่มีผลงาน ไม่สามารถแข่งขันได้ ผู้ตามแตกแยกทะเลาะเบาะแว้ง หมดกำลังใจ หมดแรงหมดไฟ ทำงาน ไม่ได้ใช้ความสามารถหรือศักยภาพ

พัชรา วาณิชชิน (2560, น. 16) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ และนำพาองค์กรเดินหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็จะนำพาองค์กรให้ก้าวหน้า และไม่เพียงแต่ผู้นำประสบความสำเร็จในการนำแต่เพียงเท่านั้น องค์กรก็ประสบความสำเร็จ ด้วยเช่นกัน

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2561, น. 88) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคล อันเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด หรือการล่มสลายขององค์กร สามารถนำพาหมู่ชนไปในทางที่ดี หรือชั่วได้ แล้วแต่ว่าผู้นำคนนั้นจะเป็นผู้นำแบบใด

สมคิด บางโม (2562, น. 222) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ความล้มเหลวขององค์การต่าง ๆ สืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ธีรศักดิ์ อุโปมยอธัช และสุชาติ บางวิเศษ (2563, น. 63) กล่าวว่า ความสำคัญ ของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และด้วยเหตุนี้้องค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชน องค์การแสวงหาผลกำไร หรือไม่แสวงหาผลกำไร จึงต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ปณิธี การสมดี (2564, น. 10) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัย ทางการบริหารที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์การ ภาวะผู้นำสามารถ สร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การ แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนให้กับองค์การในระยะยาว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ เพราะผู้นำต้องรับผิดชอบจัดการสิ่งต่าง ๆ ภายใน องค์การ และยังเป็นผู้กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนขององค์การ และให้การสนับสนุน ดูแล ช่วยเหลือ สมาชิกในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

คุณลักษณะของผู้นำ

สัμμα รณิธย์ (2556, น. 55) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่แสดงถึงความรู้สึกริณีคิด หรือลักษณะประจำทั้งด้านร่างกาย และการแสดงออกของผู้นำที่ทำให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ชักจูง หรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความรู้ การที่บุคคลจะเป็นผู้นำจึงควรมีคุณลักษณะพิเศษที่แตกต่างและเหนือกว่าบุคคลอื่น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น. 5-6) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะ หรือลักษณะพิเศษของผู้นำ ดังนี้

1. มีอำนาจเหนือ (Dominance)
2. มีพลังสูง (High Energy)
3. เชื่อมั่นตนเอง (Self-confidence) มีความคิด การตัดสินใจ และความสามารถ ที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม
4. เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) สามารถฝ่าฟันปัญหา หรืออุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่หวังพึ่งโชคชะตา หรือพึ่งพาคนอื่น
5. อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก
6. ยึดความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)
7. มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) คิดรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
8. ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน
9. ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น
10. มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment)
11. มีความเปิดเผย (Extraversion)
12. มีความตระหนักรู้ (Consciousness)
13. เปิดรับประสบการณ์ (Open to Experience)
14. เข้าใจศักยภาพแห่งตน (Self-efficacy)

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 44) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่โดดเด่นในตัวบุคคล ซึ่งไม่เหมือนคนอื่นที่ไม่เป็นผู้นำ

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, น. 56) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะมีอยู่ในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำเป็นสิ่งที่แสดงถึงลักษณะประจำตัว ทั้งด้านร่างกาย และการแสดงออกของผู้นำ มีความสามารถในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำมีหลากหลายด้านทั้งด้านการปฏิบัติตน ทั้งการเป็นผู้ที่ต้องมีความกระตือรือร้น มีความรอบรู้ เชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ด้านการปฏิบัติงานต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเหตุมีผล กล้าตัดสินใจ ยอมรับผลจากการกระทำ รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ต้องเป็นผู้เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน รู้จักการวางตัว อาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วม รวมไปถึงการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

Cannon, Morrow-Fox & Metcalf (2016, อ้างถึงใน จิตติมา วรรณศรี, 2564 น. 103) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จของผู้นำยุคนี้ มีคุณลักษณะดังนี้

1. คำนึงถึงผู้อื่นและมีส่วนร่วม มีอิสระมั่นใจในตนเอง มีจิตสำนึกหรือสัญชาตญาณที่นึกถึงผู้อื่นก่อนตนเอง ให้การยกย่องผลงานที่สำเร็จเป็นความดี ความชอบของผู้อื่น คำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดแก่องค์กรมากกว่าคำนึงถึงภาพลักษณ์ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อพันธกิจขององค์กร และบุคลากรเป็นเป้าหมายในการที่จะดำเนินงานเพื่อให้จุดหมายนั้น

2. ทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มที่ต่อพันธกิจและงานที่ตนรับผิดชอบ พยายามทำงานอย่างหนักเพื่อขับเคลื่อนให้สำเร็จ สามารถที่จะทนต่อแรงกดดันหรือความเครียดที่เผชิญในขณะปฏิบัติหน้าที่

3. เป็นนักคิด 360 องศา มีมุมมองรอบด้านทุกทิศ มองจากมุมสูงเพื่อให้เห็นในมุมกว้าง มีความเข้าใจความเป็นระบบ คิดอย่างเป็นระบบ รับรู้และมองเห็น เห็นในมุมกว้าง มีความเข้าใจความเป็นระบบ คิดอย่างเป็นระบบ รับรู้และมองเห็นข้อจำกัดของสถานการณ์ เข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว และคิดวิธีการที่จะแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่จะเกิดผลลัพธ์อย่างสมบูรณ์

4. มีความเชี่ยวชาญรอบด้าน เป็นคนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่และองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้ความเชี่ยวชาญในหลากหลายด้าน ซึ่งส่งเสริมการคิดบูรณาการผสมผสานความรู้ที่หลากหลายเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5. มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ที่กดดัน และยากลำบาก เข้าใจผลกระทบ และธรรมชาติอารมณ์ จึงสามารถพัฒนาทักษะในการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์เพื่อไม่ให้ส่งผลทางลบแก่ผู้อื่น สามารถจัดการความกดดัน ความเครียด และยังคงมุ่งมั่นต่อพันธกิจ เป้าหมาย มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ความเจริญก้าวหน้าสามารถเปิดใจรับฟังผลสะท้อนหรือความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่ได้แย้งเถียงรับฟัง และอภิปรายสะท้อนผลร่วมกันแม้ในสถานการณ์ที่ย่ำแย่

6. สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัวติดต่อสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทุกระดับในองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เข้าใจความเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการความเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้องค์กรก้าวข้ามผ่านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการความขัดแย้งโดยไม่หลีกเลี่ยง หรือละเลยสาเหตุของความขัดแย้ง สามารถสร้างอารมณ์ขัน ทำให้บุคลากรไม่เครียด รวมทั้งเข้าใจสิ่งที่จะสร้างแรงจูงใจ ชักจูง หรือสร้างความกดดันให้บุคลากร สามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายองค์กรกับเป้าหมายบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และสามารถให้ผลข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณค่าเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า และพัฒนาบุคลากร

7. สร้างความร่วมมือ พร้อมสร้างความร่วมมือทั้งร่างกาย แรงใจแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถคิดวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน รวมทั้งสร้างเครือข่ายพันธมิตรความร่วมมือในการดำเนินงานให้สำเร็จ มีความเข้าใจเวลาของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และสามารถระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามต้องการได้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 417) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำเอาความคิดหรือความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การทำให้เกิดผลผลิต หรือวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ดีขึ้นกว่าเดิม นวัตกรรมไม่ใช่เพียงแค่การทำสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลที่ส่งผลกระทบด้านบวกแก่องค์กร และสังคม

จิตติมา วรณศรี (2563, น. 30) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาโดยคิดค้น และสร้างสิ่งใหม่ซึ่งอาจเป็นแนวคิด วิธีการ กระบวนการ ระบบ รูปแบบ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่

พยัต วุฒิรงค์ (2563, น. 9) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด วิธีการ การกระทำ การปฏิบัติหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุง การทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม แม้ว่าความคิด การกระทำ กระบวนการ วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ อาจเคยใช้ได้ผลดีในสังคมอื่น ๆ แต่ถ้านำมาใช้แล้วเกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกสังคมแห่งหนึ่งย่อม จัดว่าเป็นนวัตกรรม

สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษญากร (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น หรือเกิดการพัฒนาจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และองค์ความรู้ ที่สามารถสร้างประโยชน์ได้ตั้งแต่ระดับตนเองไปจนถึงระดับโลก

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด และกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนาที่แตกต่างจากเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อนำมา ไปปฏิบัติจริงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2565, น. 37) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ ที่เกิดจากแนวคิดที่ตกผลึกจนกลายเป็นสิ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนา ตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565, น. 10) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การสร้างหรือทำสิ่งใหม่ การเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ทั้งในลักษณะที่เป็นสินค้า และบริการ กระบวนการ หรือรูปแบบธุรกิจใหม่ที่แก้ไขปัญหา หรือแม้แต่ตอบสนองความต้องการ และสามารถสร้างคุณค่าใหม่ หรือมูลค่าเพิ่มให้กับผลลัพธ์

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิด แนวทางการดำเนินงาน หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ หรือนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาพัฒนา เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับ

ความสำคัญของนวัตกรรม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 29) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อมนุษย์และการพัฒนา ประเทศที่สำคัญเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ และช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศสามารถสร้างรายได้ให้กับคนในประเทศได้สูง และทำให้คุณภาพชีวิตของคนและสังคมดีขึ้น

พยัต วุฒิรงค์ (2563, น. 13) กล่าวว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม เพราะความพยายาม ของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นเป็นการที่บุคคลได้นำเอาความรู้

ความคิด วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น สร้างให้เกิดความสุขกาย สุขใจ มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2563, น. 9) กล่าวว่า ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกบริบทที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร นวัตกรรมเริ่มเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารความเสี่ยงนวัตกรรม ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารควรเรียนรู้และนำมาใช้ในการบริหารจัดการเชิงรุก เป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร เช่น วางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ดาวรรุณณ ถวิลการ (2564, น. 183-184) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน และในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้

สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิชญางกูร (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน และสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 18-19) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนา ด้านต่าง ๆ กับทุกองค์การ ทั้งด้านการศึกษา ด้านการบริหาร ดังนี้

1. ด้านการบริหาร นวัตกรรมมีความสำคัญต่อด้านการบริหาร เช่น การพัฒนารูปแบบ การบริหารองค์การในเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดขึ้นให้ชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างง่ายดาย

2. ด้านการศึกษา สำหรับความสำคัญนวัตกรรมด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2560, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564 น. 18) ได้สรุปความสำคัญ ของนวัตกรรมการศึกษาไว้ดังนี้

2.1 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุคปัจจุบัน หรือยุค 4.0 เนื่องจากโลกมีความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารแบบก้าวกระโดด เกิดการปฏิวัติดิจิทัลที่นำไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ประเทศไทย จำเป็นต้องก้าวให้ทันกับศตวรรษที่ 21 และต้องเตรียมคนรองรับกับการเข้าสู่ ประเทศไทย 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถอยู่ในสังคม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้สนอง

ต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อพัฒนากำลังคนตามเป้าหมายและความจำเป็นดังกล่าว

2.2 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยระยะที่ผ่านมามหาการศึกษาไทยยังมีปัญหาเรื่องอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการประเมินคุณภาพภายนอกยังไม่น่าพึงพอใจ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาค่อนข้างสูงมาก ขณะที่คุณภาพการศึกษาต่ำกว่าประเทศที่ใช้จ่ายงบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหาร การศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ทั้งนวัตกรรม การบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การบริหารงบประมาณ

2.3 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากระยะ ที่ผ่านมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ พิจารณาได้จากคะแนนสอบ O-NET ของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่วนใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 การใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมทั้งนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรม การวัดและการประเมินผล และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับ คุณภาพการศึกษา

2.4 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา แม้ระยะที่ผ่านมา การจัดการศึกษาของไทยจะช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาได้มากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาต่อเนื่อง ในเรื่องการออกกลางคันและการไม่รู้หนังสือ ดังนั้นระบบบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรม ที่เหมาะสมกับปัญหาดังกล่าว ทั้งนวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการสอน

2.5 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่เข้าสู่ระบบ การศึกษาลดลง อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้สถานศึกษามีขนาดเล็กลงรวมทั้งสังคมไทย กำลังเข้าสู่วิกฤติสังคมสูงวัย ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่สามารถรับมือ กับปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งนวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมการนิเทศ

เอกวิทย์ มณีธร และเชมมารี รักษ์ชูชีพ (2564, น. 13) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเจริญเติบโต นวัตกรรมจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ถือได้ว่านวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญขององค์กร

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2565, น. 66) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร และถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้องค์กร

สามารถแข่งขัน และสร้างความมั่นคง มั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จากการดำเนินงาน หรือจากสภาพปัญหาเพื่อหาแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่จะพัฒนา คุณภาพขององค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

สรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ถือเป็นตัวช่วยขับเคลื่อน การดำเนินงานองค์กรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับแนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กร ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กนกอร สมปราชญ์ (2560, น. 85) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้มีความรู้ ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์กร กระบวนการดำเนินงานใหม่ ๆ ทำให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมในองค์กร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561, น. 424) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำนักคิด สร้างสรรค์ หรือนวัตกรรม โดยผู้นำลักษณะเดิมเรียกว่า “Conventional Leadership” ไม่สามารถ นำพาองค์กรไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้ องค์กรในปัจจุบันต้องการรูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่าง ไปจากเดิม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหาร สามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง เปิดใจรับ แนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 108) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร และตอบสนองความต้องการ ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยสนับสนุนความคิด และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการ ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมหรือกระบวนการ ของผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษาหรือในองค์กร พร้อมขับเคลื่อน ให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือคิดค้นวิธีการ แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่า ให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2561, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร ถือเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีจุดเน้น หรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 131) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญสำหรับผู้ นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษานวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิด ให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรม และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์การในยุคดิจิทัลนี้ ต้องมีความสามารถ ในการนำองค์การโดยใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ ของสถานศึกษา

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, น. 165) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ต่อผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือยุคดิจิทัล จึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสถานศึกษาเกิด การเปลี่ยนแปลง หรือเกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เทคนิคการสอน สิ่งประดิษฐ์ สื่อการเรียน การสอน และวิจัยในชั้นเรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 109) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ต่อการบริหารงานของบุคลากร ในการกำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อการได้เปรียบทั้งในเชิง การแข่งขัน และในเชิงคุณภาพการบริหารการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหาร ทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนเพื่อสร้าง ความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดค้น รั้งสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เพื่อสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น และสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ขวัญชนก ไตนาค (2556, น. 30-37) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมาย สถานศึกษาได้ตั้งไว้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรสื่อสาร และพัฒนาตนเอง เพื่อแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัล และเสริมแรงบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์การนวัตกรรม

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างทางเลือกการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์การ

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้องค์การทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยผู้บริหารสามารถควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลด หรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ ลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้การสนับสนุนทรัพยากร และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิด และมีกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, น. 27-154) กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovation Vision) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มองภาพอนาคตโรงเรียนอย่างชัดเจนจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมในโรงเรียน ทำตนให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกคน และนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลกัน การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคต

และวางแผนกลยุทธ์ หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ความเชี่ยวชาญเกิดจากความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการให้ออกมาเป็นรูปธรรมจนสามารถใช้ประโยชน์ได้ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา นักคิดเชิงระบบสามารถวิเคราะห์วางแผน และกำหนดขั้นตอนงานได้แบบครบวงจรก่อนลงมือปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเข้ามาช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศเกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมในโรงเรียน รวมถึงมีทักษะในการบริหารให้เป็นไปตามแผน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. การมีความเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Innovative risk Taking) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ความพร้อมในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่วว่องไว โดยไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์กดดันสูง และมีความกล้ายอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำ การมีความเสี่ยงต่อนวัตกรรม

6. การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Innovative Networking) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การสร้างกิจกรรมก่อให้เกิดกลุ่ม เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน เกื้อหนุน พึ่งพากัน มีการติดต่อ และสนับสนุนให้มีกาถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกัน

7. ด้านการมีศรัทธาและบารมี (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ใช้เสน่ห์ภายในตนโน้มน้าวผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม มีทักษะการสื่อสาร เชื่อมั่นในตนเองสูง มีอิทธิพลส่งเสริมพลังอำนาจผู้ตามเกิดความเชื่อศรัทธาให้การยอมรับ และให้ความเคารพอย่างเต็มที่ การมีศรัทธาและบารมี

รูดินันท์ นันทะศรี (2563, น. 80-169) กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารเพื่อกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์องค์การ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศองค์การ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายองค์การ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มี 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทาง หรือการจัดวางภาพอนาคตของสถานศึกษา ช่วยให้สถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น สถานศึกษาต้องรู้สถานภาพของตนเองก่อนว่า อยู่ในสถานภาพที่ต้องปรับขยาย แก้ไข หรือพัฒนาอะไรบ้าง ในการกำหนดทิศทางสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และเป้าหมายผลผลิตหลัก องค์ประกอบข้างต้นจะต้องสัมพันธ์เชิงตรรกะ กล่าวคือ องค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลต่อองค์ประกอบหนึ่ง เช่น ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายใน เป็นข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ซึ่งในการกำหนดพันธกิจ เป็นภาระงานที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ หรือการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์รูปธรรมมากขึ้น

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือเป็นสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) องค์การ การสร้างภาพอนาคตองค์การของตน วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์การ เข้าใจวัฒนธรรมองค์การ เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก และจะต้องวิเคราะห์องค์การเพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเข้าใจสภาพแวดล้อม และศึกษาแนวโน้มของสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส (Opportunity) และหลีกเลี่ยงความเสี่ยง หรืออุปสรรค (Threat) การสร้างวิสัยทัศน์ ที่จะเปลี่ยนแปลง

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาสู่การปฏิบัติจริง ความร่วมมือสมาชิกองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งนำเสนอภาพอนาคตองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ นำวิสัยทัศน์

ลงสู่การปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์ สามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์การซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้สมาชิก มีความเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงาน มีความสำคัญ ส่งผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนโดยเน้นการทำงานเป็นทีมทุกคนล้วนมีส่วนร่วม กำหนดภารกิจ และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารจะสร้างให้บุคลากรไว้วางใจในองค์การ หรือไว้วางใจในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูด และการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางปฏิบัติ ของการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงานนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ มีความสนใจต่อกัน และจะต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ จึงเป็นแนวทาง ในการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคอกหาง คัดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ มี 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง การมีพลังในการวาดภาพจิตใจของบุคคลเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ชีวิตซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะแตกต่างกล้าคิด กล้าทำหาย กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ไม่เหมือนกับคนอื่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรม หรือการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร หรือองค์กร

3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ สิ่งแตกต่างจากเรื่องราวที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว และเกิดสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะความคล่องแคล่วในการคิด ค้นหาข้อมูล เรื่องราวและคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาจำกัด และผู้บริหารมีทักษะความหลากหลาย และความยืดหยุ่นในการคิดเป็นความสามารถในการค้นหาข้อมูล เรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท มุมมอง และหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

4. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด มี 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาหนึ่ง หรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหา และสถานการณ์ สามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัด เป็นไปได้ในทุกสถานการณ์

4.2 การเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง ผู้ที่ผู้กำหนดโครงสร้างต่าง ๆ ขององค์การขึ้นมาช่วยให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะ และการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้าง ๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่ใช้ความรู้ความสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรม บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.4 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้ทำหน้าที่แนะนำตักเตือนควบคุม กำกับดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมรับปฏิบัติตาม ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน ดังนี้

5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมีบุคลิกภาพในลักษณะที่สามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ ผู้มีความอบอุ่น ซอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ซอบมีกิจกรรม แสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมีบุคลิกในลักษณะสามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ ช่างฝัน ซาบซึ่งความงาม เปิดเผยความรู้สึก ปฏิบัติ การมีความคิด และยอมรับค่านิยม ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมีบุคลิกภาพสามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา รู้สึกเอื้อเพื่อยอมตามผู้อื่น สุภาพ และมีจิตใจอ่อนโยน ซึ่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีบุคลิกในลักษณะสามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ซึ่งจะผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีจิตสำนึกรับผิดชอบดีทั้งต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, น. 34-85) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงยอมรับความเสี่ยง การตัดสินใจ ทำสิ่งที่ถูกต้อง มั่นใจในตนเอง และการใส่ใจคนอื่น
2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงการคิดแตกต่าง การคิดหลากหลายแง่มุม แรงจูงใจ และจินตนาการ
3. ความปรารถนาแรงกล้า (Passion) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่น มองโลกแง่ดี มีเป้าหมายชัดเจน รักการเรียนรู้ และมีความกระตือรือร้น
4. การสร้างและขับเคลื่อนทีม (Building and steering team) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมแสดงออกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วม การกำหนดบทบาทสมาชิก เคารพซึ่งกันและกัน การจัดการความขัดแย้งในทีม และความไว้วางใจ

ญาณสินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว, และเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2564, น. 261-272) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์หลากหลาย มีแนวคิด ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเปิดเผยและชี้แจงข้อมูลที่จำเป็นแก่คณะทำงานได้รับทราบ ผู้บริหาร และทีมงานสามารถกำหนด หรือสร้างเป้าหมายของการปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานประสานงาน ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในองค์กรยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
3. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยาท่าทาง ให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมีนิสัยสุภาพ อ่อนโยน สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีสติ ควบคุม อารมณ์ และแก้ปัญหาเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ คุณลักษณะ

ผู้นำด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างให้เกิดขึ้นในตัว และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับ ทำให้เกิดการยอมรับน่าเชื่อถือ นำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และความบรรลุผลสำเร็จ

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก และใช้กระบวนการต่อผู้ร่วมงานในการผลักดันเปลี่ยนแปลง จากสภาพที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีการจูงใจ โน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามเป้าหมายสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก

เดชา ลุนาวงค์ (2564 , น. 75-107) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยโน้มน้าวใจ จูงใจ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มี 4 ด้าน

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้างภาพอนาคตที่เป็นอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ใช้เป็นแนวดำเนินงานขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด โน้มน้าวใจ การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ สร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายาม และมุ่งมั่นตั้งใจ และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษานับว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร หรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดบทบาท และการมอบหมายให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคอกาย ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ มี 4 ด้าน

3.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้น หรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำ กับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3.2 ความคล่องในการคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิด อย่างคล่องแคล่ว ในเรื่องราว และคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถคิดหาข้อมูลที่มีอยู่จนได้คำตอบ หลายประเภท หลายมุมมอง และหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา ตลอดจนแสดงออกถึงการกระตุ้น ให้ครูมีทางเลือก หรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3.4 จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ ตลอดจนมีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ ของชีวิต นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

4. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกที่สะท้อนออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น เกิดความประทับใจ ยอมรับ นับถือ ไว้วางใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะผลให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน

4.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยแสดงออก แบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

4.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝัน มีความซาบซึ้ง ความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติ มีความคิดและการยอมรับคำนิยาม ซึ่งจะผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ

4.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

4.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีวินัยในตนเอง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งที่ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ธัญชนก แส่นจันทร์ และต้องลักษณะ บุญธรรม (2564, น. 85) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดในการคิดริเริ่ม มีความคล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในความคิด ความคิดประณีต ละเอียดลออ มีจินตนาการ คิดนอกกรอบ
2. กล้าเสี่ยง หมายถึง กล้าตัดสินใจในการทำงาน ใฝ่รู้ มีการวางแผน การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับความล้มเหลว ใส่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีทิศทาง แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน สามารถสื่อสารกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สามารถสร้างค่านิยมในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่น
4. การสร้างความร่วมมือ หมายถึง การแก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกันให้อำนาจในการตัดสินใจ สร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

Wooi (2013, pp. 225-244) กล่าวว่า ทักษะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มิววิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้ อย่างเป็นรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน
2. มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม (Networking) หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายใน

หน่วยงาน พร้อมเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือ ร่วมคิดในการพัฒนา ระบบงานใหม่ ๆ

3. แบบจำลองความเสี่ยง (Risk-taking Models) หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งอาจประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวเท่ากัน และยอมรับความเสี่ยงได้

4. มีจินตนวัตกรรม (Innovative mind) หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำสู่คนอื่น เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดี เนื่องจากการคิดวิเคราะห์เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานเป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่านวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. มีกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำสามารถใช้ความคิดหาคำตอบเป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Horth, & Buchner, (2014, p. 15) กล่าวว่า ความต้องการผู้นำสำหรับองค์กรนวัตกรรม มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร (Organizational Encouragement) วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่ใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงผลงานที่เป็นนวัตกรรม ทั้งกลไกในการส่งเสริมให้กำลังใจ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2. ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Lack of Organizational Impediments) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม คือวัฒนธรรมที่ขจัดอุปสรรคขององค์กรต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกจากองค์กร เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์กร การวิพากษ์วิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายในก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ ความเสี่ยงหรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่เกิดขึ้น หรือการนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นต้น

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร (Leadership Encouragement) สำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรมแสดงการสนับสนุน และความมั่นใจต่อการทำงาน และเห็นคุณค่าของบุคลากร โดยผู้นำ

ต้องส่งเสริม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการ นวัตกรรมโดยการใช้ความคิดของบุคลากรในองค์กร

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ (Sufficient Resources) การสร้างนวัตกรรมสิ่งสำคัญ ต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ทั้งเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5. กำหนดภาระงานที่เหมาะสม (Realistic Workload) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณ ของภาระงานให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ภาระงานที่เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดความกดดันจากเวลา บุคลากรต้องมีเวลา และอิสระเพียงพอที่ในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์

6. มีเสรีภาพ (Freedom) ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ช่วงเวลาเสรีภาพแก่บุคลากรในการคิด การตัดสินใจในงาน และวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม มีการกำหนดข้อจำกัด บางอย่าง เช่น กำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน ขอบเขตของงาน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในองค์กร คือแนวทางการสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม

7. ทำงานที่ท้าทาย (Challenging Work) งานที่ท้าทายอาจเป็นผลงานเชิงนวัตกรรม และก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงระบบ และโครงสร้างที่สามารถสนับสนุน นวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่

8. ทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกัน (Teamwork and Collaboration) บุคลากร ในองค์กรนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนความคิด งานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้อง จัดบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

Graham-Leviss (2016, pp. 1-5) กล่าวว่า แนวทางการแสดงพฤติกรรมของผู้นำองค์กร เพื่อช่วยเพิ่มความคิดเชิงนวัตกรรม และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ผู้นำด้านนวัตกรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรมจะให้ความสำคัญ กับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร อย่างไรก็ตามผู้นำจะกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการรับมือ กับการผลกระทบ หรือผลลัพธ์ทางลบ หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในองค์กรนั้น และเมื่อมีความเกิดขึ้นผู้นำด้านนวัตกรรมต้องสามารถจัดการลดระดับความเสี่ยง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ โดยผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเองมีทักษะ และความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจงใจ โน้มน้าวให้พนักงานในองค์กรให้ใช้วิธีคิดที่แตกต่างไปจากเดิมได้

3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นบุคคลที่เน้นการทำงานเชิงรุก การนำทีม และองค์กรด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาสเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจของตน รวมถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ยากลำบาก นอกจากนี้ผู้นำพยายามสร้างความสนใจด้านนวัตกรรมให้แก่พนักงาน เมื่อมีประชุมหรืออภิปรายร่วมกัน และไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการพูดคุยบนความคิดเห็นที่แตกต่าง

4. ด้านการแสวงหาโอกาส ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมมักขอริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายก่อนลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำเหล่านี้สามารถทำงานได้โดยลำพังเป็นระยะเวลานานโดยไม่ขอช่วยเหลือ หรือต้องการความช่วยเหลือน้อยมาก และผู้นำต้องเป็นผู้สามารถปรับเปลี่ยนทิศทาง หรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่

5. ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ในการพัฒนา ผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มที่แข่งขันอยู่ และสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จำนวน 5 ด้าน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแสดงในรูปความถี่ และคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แสดงออกทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ เช่น เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น รักการเรียนรู้ มองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีทักษะการสื่อสาร มีสติ ควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อศรัทธา ให้การยอมรับ และให้ความเคารพอย่างเต็มที่

2. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดประณีต คิดละเอียดลออ คิดนอกกรอบ คิดเชื่อมโยงจากความรู้เดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงาน พร้อมให้อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน มีแนวคิด ความรู้ใหม่ มาใช้ในการแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการองค์กร

3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพอนาคตองค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา บริบทวัฒนธรรมขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และเผยแพร่วิสัยทัศน์มีแนวทางทิศทางที่ต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

4. ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซับซ้อน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน มีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำของตน พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์ และลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ

ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย กำหนดบทบาทสมาชิก และมีส่วนร่วมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 289/4 หมู่ 5 ตำบลสระแก้ว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ มีพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอลาดยาว อำเภอบรรพตพิสัย อำเภอแม่วงก์ อำเภอแม่เปิน และอำเภอชุมตาบง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีหน้าที่ดำเนินการนี้
ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

เป็นองค์กรคุณภาพ พัฒนางานทุกมิติด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ภายใต้ศาสตร์พระราชาส่งเสริมสร้างศรัทธาด้วยหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ (MISSION)

1. บริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
2. ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้น้อมนำศาสตร์พระราชาส่งเสริมสร้างศรัทธาปฏิบัติ
3. พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสู่การเป็นมืออาชีพ

4. ส่งเสริม สนับสนุน ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสการศึกษาอย่างทั่วถึง
5. ส่งเสริม สวัสดิการ และสวัสดิภาพครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนอย่างทั่วถึง
6. เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ (Strategy)

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถแข่งขัน
3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ขยายโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

นโยบาย (Policy)

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ป้องกันจากภัยคุกคามในรูปแบบใหม่

นโยบายที่ 2 ด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

1. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

2. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะด้านอาชีพตามความถนัดและความสนใจของตนเอง

3. ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยการพัฒนานวัตกรรม และนำผลไปใช้ประโยชน์

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ส่งเสริม สนับสนุนจัดการศึกษาปฐมวัย 3 - 6 ปี ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเหมาะสมกับวัย

2. การพัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

3. เสริมสร้างความเข้มแข็งพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

5. พัฒนครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

นโยบายที่ 4 ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบริหารจัดการศึกษา
3. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์

เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มุ่งมั่นพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณภาพ พัฒนางานในทุกมิติด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี ภายใต้ศาสตร์พระราชาสีสร้างศรัทธาด้วยหลักธรรมาภิบาล และสนองต่อทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (ก.ต.ป.น.) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีมติเมื่อคราวการประชุมครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2564 เห็นชอบกำหนดนโยบายจุดเน้น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566 ดังนี้

1. ด้านโอกาสและความเสมอภาค
 - 1.1 ส่งเสริมสนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย
 - 1.2 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งเสริมให้ผู้เรียนที่ฐานะยากจนได้รับทุนการศึกษา เพื่อวางรากฐานการศึกษา สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ และตรงตามศักยภาพ และความถนัดของตนเอง
 - 1.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา ช่วยเหลือเด็กตกหล่นออกกลางคัน ตลอดทั้งเด็กที่มีความเสี่ยง ทั้งเรื่องทางเพศ ยาเสพติด เรื่องไม่พึงประสงค์ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน หรือภัยอื่น ๆ

1.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิตมีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีโดยการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม หรือส่งต่อไปยังสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการโดยเฉพาะ

1.5 ส่งเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสในการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบ หรือ รูปแบบอื่น โดยสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น

2. ด้านคุณภาพ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจ และมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง และมีคุณลักษณะทักษะที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาผู้เรียนให้อ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณได้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ผู้เรียนให้มีสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับตามหลักสูตรฐานสมรรถนะกำหนด โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้าน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญา และระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียน

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาให้ผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้มีคุณลักษณะ และทักษะด้านอาชีพ ด้านกีฬา ด้านดนตรี หรือด้านอื่น ๆ ตามที่ตนเองชื่นชอบมีศักยภาพ และความถนัด เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และศึกษาต่อเนื่องเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ ความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีจิตวิญญาณความเป็นครู

2.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการวิเคราะห์วิจัย พัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงให้มีการแสดง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ ผลงานวิจัย สื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา

2.7 ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3. ด้านประสิทธิภาพ

3.1 พัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นระบบ มีฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารใช้พื้นที่อำเภอ เครือข่ายกลุ่มโรงเรียน โรงเรียน และห้องเรียนเป็นฐานการพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายพัฒนา เช่น ก.ต.ป.น. สมาคม ชมรม หรือเครือข่ายนอก

3.2 พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรคุณภาพโดยมีมาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินมาตรฐานเขต เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ และยึดมั่นในค่านิยมองค์กร “เหนือกว่าหน้าที่คือความรับผิดชอบ”

3.3 ส่งเสริม และพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

3.4 ส่งเสริม และพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 น้อยกว่า 20 คน ให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

3.5 ส่งเสริม พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการนิเทศภายใน และนำผลมาใช้เป็นข้อมูลในพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.6 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้มีระบบ และกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาพ้นจากภัยพิบัติ หรือภัยคุกคาม ทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรุณี แก้วเอียน (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทันสมัย และทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ และต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกของการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละ การสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ อำนวยความสะดวกให้ทีมงาน และเป็นผู้นำทางความคิด รวมถึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครือข่ายผู้นำ มีการเปิดกว้างนำทีมงานศึกษาดูงาน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร และความรู้ มีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าในการนำเสนอตนเอง และนำเสนอผลงาน สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ทีมงาน และผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลในสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากทุกข้อและทุกด้าน

เวียงวิวรรณ ท้าทูล (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงในระดับสูง

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรณีผู้ ตาแปง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร ยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนะการพัฒนา พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเป็น ผู้นำทางวิสัยทัศน์เพื่อนำครูไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และมีวิสัยทัศน์ก่อให้เกิดนโยบาย หรือแนวคิดใหม่ ๆ นำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้านการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านความเป็นเลิศการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารใช้สื่อออนไลน์ และระบบออนไลน์ในการพัฒนา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้า ของยุคสมัย และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล มีการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลที่ดี และมีทักษะ ในการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณที่ดี

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในปานกลาง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารควรนำความรู้ที่ได้รับ มาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการต่าง ๆ 3) ควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้อง ของการทำงานตามระเบียบแบบแผน 5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร 6) ควรศึกษา ข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำมาปรับใช้

ในสถานศึกษาพร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ 7) ควรแลกเปลี่ยน และเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

สุรกิจ สุวรรณแกม (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหารธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวก และแนวทางการพัฒนา ด้านทักษะต้องมีวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านบุคลิกภาพต้องมีศิลป์ในการทำงานกับคนทุกระดับ ด้านสังคม ต้องเป็นนักประสานงานกับภาคีร่วมพัฒนา และด้านบทบาทหน้าที่ต้องเอื้ออำนวยให้ผู้ร่วมงานเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ดี คอยให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดที่กว้างไกล คิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดรอบคอบ และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารตามบริบทของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 127 คน โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 118 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 9 คน รวมทั้งหมด 127 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2564, น. 10)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อสถานศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ และตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 1. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม | จำนวน 6 ข้อ |

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (Likert, 1987 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากศึกษามาวิเคราะห์ มาสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกรอบแนวคิดการวิจัย

2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านความเสี่ยงต่อนวัตกรรม และด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีรายนามผู้เชี่ยวชาญดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร เขาวนชัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

5.2 นายสุกิจ ดันเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเขาทองพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

5.3 นางสาวเพชรวรรณ ธนทวีสกุล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข หรือเพิ่มเติมของข้อคำถามให้สมบูรณ์มีความเหมาะสม ตลอดจนปรับแก้ไขข้อความบางข้อความในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

6. นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้ข้อคำถามตามเกณฑ์ จำนวน 32 ข้อ จากทั้งหมด 32 ข้อ และปรับปรุงบางข้อเพื่อให้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้ข้อคำถามที่นำไปใช้ได้รวมทั้งสิ้น 32 ข้อ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ค หน้า 104)

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.989 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง หน้า 109)

8. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 118 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 9 คน รวมทั้งหมด 127 คน

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยดำเนินการส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางไปรษณีย์

3. นำข้อมูลที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัย จากการส่งแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 รวมทั้งสิ้น 127 ฉบับ ได้รับคืนและข้อมูลสมบูรณ์ จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปรความหมายค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อหาแนวทางพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ
ในด้านการบริหาร หรือด้านนวัตกรรมจำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนด
คุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชำนาญการ หรือผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ
ในด้านนวัตกรรม และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1 ดร.รังสรรค์ เกิดศรี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

1.2 ดร.สมบูรณ์ นนทสกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ตาคลีประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

2. เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านนวัตกรรม
มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
ได้แก่

2.1 ดร.สุรรัตน์ โตเขียว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์

2.2 นางรุจิรา มธุรส ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

3. เป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ในภาควิชาบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า
5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 5 ข้อประกอบด้วย

1. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม
2. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม
3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
4. ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม
5. ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหา

2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลา ในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ในระหว่าง วันที่ 3 ตุลาคม 2565 ถึง 14 ตุลาคม 2565 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงวันเวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วัน/เดือน/ปี	เวลาที่สัมภาษณ์
1	ดร.รังสรรค์ เกิดศรี	7 ตุลาคม 2565	13:00 น.
2	ดร.สมบูรณ์ นนท์สกุล	12 ตุลาคม 2565	10:00 น.
3	ดร.สุรรัตน์ โตเขียว	14 ตุลาคม 2565	10:00 น.
4	นางรุจิรา มธุรส	7 ตุลาคม 2565	14:00 น.
5	รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี	9 ตุลาคม 2565	14:00 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 127 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 127)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา	118	92.90
1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	9	7.10
รวม	127	100.00
2. ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	27	21.30
2.2 5 - 10 ปี	32	25.20
2.3 11 - 15 ปี	39	30.70
2.4 16 - 20 ปี	20	15.70
2.5 มากกว่า 20 ปี	9	7.10
รวม	127	100.00

จากตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 127 คน แบ่งเป็น ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 และตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา 11-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 รองลงมา ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา 5-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา 16-20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และประสบการณ์การบริหารมากกว่า 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 127)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	4.01	0.70	มาก
2	ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม	4.09	0.61	มาก
3	ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.20	0.45	มาก
4	ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	3.96	0.82	มาก
5	ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม	4.00	0.98	มาก
รวม		4.06	0.61	มาก

จากตาราง 4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$)
รองลงมาคือ ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$)
และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ที่	ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 127)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในความมุ่งมั่นตนเองในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	4.15	0.94	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	4.11	0.87	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	4.25	0.89	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	4.08	0.94	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรเข้าร่วมขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	3.75	0.99	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.93	0.98	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความเคารพพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ	3.81	0.94	มาก
	รวม	4.01	0.70	มาก

จากตาราง 5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในความมุ่งมั่นตนเองในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรเข้าร่วมขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.75$) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม

ที่	ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 127)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.97	0.96	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.25	0.82	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.85	0.86	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น	4.22	0.82	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร อย่างเท่าเทียม	4.24	0.96	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม นำมาใช้ปฏิบัติงาน	4.20	0.87	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม อันมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.92	0.98	มาก
รวม		4.09	0.61	มาก

จากตาราง 6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรมอันมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ที่	ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 127)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	4.21	0.87	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการภาพอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	4.26	0.85	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	4.13	0.91	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดภาพอนาคตสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	4.25	0.94	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารภาพอนาคตสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับรู้ และปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	4.20	0.82	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	4.17	0.80	มาก
รวม		4.20	0.45	มาก

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการภาพอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดภาพอนาคตสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ที่	ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 127)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรม ในสถานศึกษา	3.92	0.92	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลจากการตัดสินใจ นำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร	3.99	0.97	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์กดดัน ชับซ้อน จากการขับเคลื่อนนวัตกรรม	4.00	0.93	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหา ที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม	3.95	0.90	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้	3.97	0.95	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจัดการชัดเจนกับผลลัพธ์ จากการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร	3.93	0.91	มาก
รวม		3.96	0.82	มาก

จากตาราง 8 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$)
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์
กดดัน ชับซ้อนจากการขับเคลื่อนนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษายอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$)
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัดสินใจขับเคลื่อน
นวัตกรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

ที่	ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 127)		ระดับ ภาวะผู้นำ
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากร ยกย่อง ชมเชยในการคิดค้นนวัตกรรม	4.22	0.96	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ระดมความคิดร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม	4.07	0.97	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท หน้าที่บุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.02	0.95	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายในเพื่อขับเคลื่อน นวัตกรรม	4.01	1.00	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม	3.86	0.99	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาทีมงานระหว่าง ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกัน	3.88	1.04	มาก
รวม		4.00	0.98	มาก

จากตาราง 9 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพ
อันดีกับบุคลากรยกย่อง ชมเชยในการคิดค้นนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) รองลงมา
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดร่วมกัน
เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการมีส่วนร่วม
ในการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา
เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ เชิงนวัตกรรม ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีรายละเอียด ประเด็นหัวข้อการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ การสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรเชี่ยวชาญ ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...หน่วยงานต้นสังกัด จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ทักษะการสื่อสารให้กับผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 จัดให้มีการอบรมบุคลิกภาพ เช่น การแต่งตัว กิริยา ท่าทาง ศิลปะการพูด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

...เข้าร่วมสถาบันอบรมบุคลิกภาพ เพื่อพัฒนาตนเอง ฝึกฝน ปรับปรุงตนเอง อย่างสม่ำเสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 9 ตุลาคม 2565)

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือพัฒนาบุคลิกภาพให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ฝึกฝน และพัฒนาตนเอง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...หน่วยงานต้นสังกัด จัดทำเอกสารประกอบการอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา นำไปฝึกฝนพัฒนาตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 จัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลิกภาพให้กับผู้บริหาร
สถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

...อาจจะจัดทำคู่มือ หรือจัดให้มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ
ให้กับผอ.

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ตนเองให้รู้ข้อดี ข้อเด่น ข้อบกพร่องของตนเอง
เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ. ควรตระหนักถึงการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นมิตร และปฏิบัติ
เป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาสมกับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ควรพัฒนาตนเองทักษะการคิด การสื่อสารเพื่อให้สื่อสารได้อย่างถูกต้อง
เหมาะสมต่อบุคคล และสถานการณ์ จนเกิดความชำนาญ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ต้องวิเคราะห์ รู้ตนเอง ปรับปรุงตนเอง และแบบอย่างที่ดีแก่คณะครู
ทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และระมัดระวังในการกระทำและการพูดของตนเองอยู่เสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 9 ตุลาคม 2565)

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะการสื่อสาร หลักจิตวิทยาสำหรับ
การบริหาร และเลือกใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ. ต้องตระหนักถึงการใช้จิตวิทยาในการสื่อสาร เอาใจเขามาใส่ใจเรา
เป็นกันเอง และให้เกิดบุคลิกภาพในโรงเรียนอย่างเท่าเทียม อาทิ ให้คำชม ให้รางวัล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...การเลือกใช้หลักการจิตวิทยาการบริหารให้เหมาะสมบุคคล และสถานการณ์
ในขณะนั้น รวมถึงการใช้ความรู้ เทคนิคทางจิตวิทยาในการสื่อสาร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...ผอ. มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร เป็นที่ปรึกษา บุคลากรอย่างร่วมงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 9 ตุลาคม 2565)

2. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
ให้มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเพื่อใช้
ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ MOU กับผู้บริหารสถานศึกษา
เพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา
ดังกล่าวตามคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...หน่วยงานต้นสังกัด ประกาศ MOU การใช้นวัตกรรมกับผู้บริหารสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...หน่วยงานต้นสังกัดสร้างข้อตกลงกับผู้บริหาร อาทิ หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...มีการจัดทำข้อตกลงกับผู้บริหารสถานศึกษาเหมือน PA

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล
วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ดังคำสัมภาษณ์
ต่อไปนี้

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการนิเทศ ติดตาม
ประเมินผล Best Practice ของผู้บริหารสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...มีการติดตามและประเมินผลจากหน่วยงานต้นสังกัด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 ติดตาม ตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม การดำเนินงาน Best Practice ของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง มีการสรุปรายงานผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานนั้น (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาดูงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้รับรางวัลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ. ศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่น ๆ ที่ใช้ Best Practice ในการบริหาร (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ผอ. คว้าหาตัวอย่างที่ดีมาศึกษา (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...การประยุกต์ความคิดของคนอื่น นำมาประยุกต์จะทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ หรือเรียนรู้จากงานคนอื่น (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 9 ตุลาคม 2565)

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อหาแนวคิด หรือมุมมองใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ. ต้องเป็นบุคคลที่ไม่หยุดเรียนรู้ ไม่หยุดพัฒนาตนเอง ผอ.ต้องเป็นบุคคลที่ศึกษา แสวงหาความรู้จากสิ่งรอบตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถหยุดนิ่งหรือไม่หยุดพัฒนาตนเองได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ต้องมีความกระตือรือร้นศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะโลกออนไลน์ ติดตามข่าวสารอยู่เสมอ ซึ่งอาจทำให้เกิดนวัตกรรมการบริหารแนวใหม่ เป็นวิธีที่ปฏิบัติดีเลิศของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ต้องศึกษาหาความรู้ จากความรู้ ความคิด และนำมาผสมผสานสร้างแนวทางใหม่เป็นผลงานของตนเอง ความคิดใหม่ แนวทางใหม่จะเกิดจากการคิดของผู้บริหาร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 9 ตุลาคม 2565)

3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการอบรม เชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกัน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 จัดอบรมให้ความรู้ให้กับผู้บริหาร ตั้งแต่เริ่มคิดวิสัยทัศน์สถานศึกษา และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...สำนักงานเขตพื้นที่สนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าอบรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 จัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารตามกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่แต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 ติดตามการดำเนินงานผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ทราบการดำเนินงานผู้บริหาร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานผู้บริหารตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จุดเน้นสถานศึกษา จุดเน้นต้นสังกัด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน ประชุมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาโดยวิเคราะห์ SWOT Analysis ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ. และบุคลากรประชุมวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์จากการ SWOT

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...การสร้างวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับทิศทางการศึกษา ต้องเริ่มจากการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ ศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจ จุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นต้นสังกัด จุดเด่นสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ SWOT

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

...มีการวิเคราะห์ข้อมูล (SWOT) มองเห็นภาพอนาคตจะเกิดอะไรขึ้นอีก 3-5 ปี แนวโน้มสิ่งที่จะเกิดจากการประมวลผล จากข้อมูลอดีตและปัจจุบันนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางองค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 9 ตุลาคม 2565)

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน ประชุมบุคลากรเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้รับรู้ และเข้าใจดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ. ต้องแจ้งวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้บุคลากรรับทราบ มีเป้าหมายเดียวกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ต้องสื่อสารให้คนในเข้าใจก่อน บุคลากรต้องเข้าใจเดินไปในทางเดียวกัน
ทั้งองค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...ผอ. และครูต้องร่วมกัน SWOT เมื่อ SWOT ก็จะทำให้ทุกคนรู้วิสัยทัศน์โรงเรียน และทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันทั้งโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

4. ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
กล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัตอบรม เขียววิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารดังกล่าวสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 จัดให้มีการอบรม แผนการบริหารความเสี่ยง หรือปัจจัย
ความเสี่ยงด้านนวัตกรรมให้กับผู้บริหาร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารจัดการ
ความเสี่ยงด้วยนวัตกรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 เขียววิทยากรจากสพฐ. อบรมให้ความรู้กับผู้บริหาร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้อจัดจ้าง
เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับการบริหาร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...การบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม อาทิ ความเสี่ยงด้านต่าง ๆ
ในการปฏิบัติงาน ทั้งความเสี่ยงด้านงบประมาณ ความเสี่ยงด้านระยะเวลา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...หน่วยต้นสังกัดให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้าง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...ผู้บริหารเขียนโครงการเพื่อขอรับงบประมาณจากเขตพื้นที่ เพราะงบประมาณ
เป็นปัจจัยหลักในการสร้างนวัตกรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ความเสี่ยงเกิดขึ้นได้ตลอด หากปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ความถูกต้อง การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทำได้ง่าย หากปฏิบัติไม่เป็นไปตามกฎหมายระเบียบการตัดสินใจก็จะยากขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ควบศึกษาด้านกฎหมาย วินัย การตรวจสอบเพื่อลดปัญหา เพิ่มโอกาสความสำเร็จของการบริหาร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...ผอ. และบุคลากรสร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเอง ปฏิบัติตามระเบียบ ประเมินเก็บข้อมูลความเสี่ยง มีแนวทางแก้ไข แนวทางป้องกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 9 ตุลาคม 2565)

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกันดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผอ. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ต้องสร้างการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อประสานความเข้าใจและสร้างทัศนคติร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...ผอ. และบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านกระบวนการ PLC

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

5. ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างไรบ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เสวนา กิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ทางการศึกษา ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 จัดนิทรรศการเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาให้กับผู้บริหาร กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารมีเวทีในการเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิสัมพันธ์ เป็นการสร้างเครือข่าย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 จัดให้ผู้บริหารมีเวทีเสวนา ประชุมทางวิชาการร่วมกันในหัวข้อ อาทิ นวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมจัดการเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรงบประมาณการดำเนินงาน และ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างกลุ่มเครือข่าย ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สพป.นครสวรรค์ เขต 2 สนับสนุนงบประมาณ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...หน่วยงานต้นสังกัด สนับสนุนงบประมาณในการสร้างเครือข่าย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...มีการระดมทรัพยากรระหว่างกลุ่มเครือข่าย คิดถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนเป็นหลัก

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมนำผลงาน หรือนวัตกรรมของสถานศึกษาเผยแพร่ให้กับเพื่อนผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน ผ่านกิจกรรมเปิดโลกวิชาการ (Open House) ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...นำผลงานไปเผยแพร่กับชุมชน หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 12 ตุลาคม 2565)

...เผยแพร่ผลงาน นวัตกรรม วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) แก่ผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ขยายผลงานตนเองให้เพื่อนผู้บริหารคนอื่น ๆ ได้เห็น ผ่านกิจกรรมเปิดโลกวิชาการ (Open House)

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน อาทิ Line, Facebook

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 7 ตุลาคม 2565)

...ใช้อินเตอร์เน็ต ใช้แอปพลิเคชันให้เป็นประโยชน์ ในการสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 14 ตุลาคม 2565)

...ผอ. ควรสร้างช่องทางการติดต่อกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 7 ตุลาคม 2565)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยจึงเสนอผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ที่	ข้อความ	แนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
1	ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ประเด็นคำถาม : ท่านคิดว่า จะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามาร่วม ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ได้อย่างไรบ้าง	1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการอบรม เชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรเชี่ยวชาญ ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือ และแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพให้กับผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อใช้ฝึกฝน และพัฒนาตนเอง 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ตนเองให้รู้ข้อดี ข้อเด่น ข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น 4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะ การสื่อสาร หลักจิตวิทยาสำหรับการบริหาร และเลือกใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	แนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2	<p>ด้านความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม ประเด็นคำถาม : ท่านคิดว่า จะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีการพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา ได้อย่างไรบ้าง</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ MOU กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารพัฒนา วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา</p> <p>2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง คณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาดูงานจากผู้บริหาร สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้รับรางวัล วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อหาแนวคิด หรือมุมมองใหม่ ๆ และนำมาพัฒนา วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)</p>

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	แนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
3	<p>ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประเด็นคำถาม : ท่านคิดว่า จะมีแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษา ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ได้อย่างไรบ้าง</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม และเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหาร สถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน</p> <p>2. สำนักงานเขตพื้นที่แต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม ประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน และประชุมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทาง การศึกษาโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน และประชุมบุคลากรเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาให้รับรู้ และเข้าใจ</p>

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	แนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
4	ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ประเด็นคำถาม : ท่านคิดว่า จะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาที่กล้าตัดสินใจขับเคลื่อน นวัตกรรมในสถานศึกษา	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม และเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับ นวัตกรรมในการบริหาร</p> <p>2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุน งบประมาณสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรมสำหรับการบริหาร</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรหาความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยง โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสดูแลความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน</p>

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	แนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
5	<p>ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม ประเด็นคำถาม : ท่านคิดว่า จะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้สามารถ สร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างไร บ้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เสวนา กิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับผู้บริหาร สถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ทางการศึกษา 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรร งบประมาณการดำเนินงาน และส่งเสริม การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างกลุ่มเครือข่าย 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลงาน หรือนวัตกรรมของสถานศึกษาเผยแพร่ให้กับเพื่อน ผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน ผ่านกิจกรรมเปิดโลก วิชาการ (Open House) 4. ผู้บริหารสถานสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบเครือข่าย ออนไลน์

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ

ในการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการภาพอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์กดดัน ชับซ้อน จากการขับเคลื่อนนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรยกย่อง ชมเชย ในการคิดค้นนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง เครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

2.1 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการอบรม เชิงปฏิบัติการ และเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และจัดทำคู่มือ และแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ฝึกฝน และพัฒนานตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ตนเองให้รู้ข้อดี ข้อเด่น ข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น รวมถึงต้องเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะการสื่อสาร หลักจิตวิทยาสำหรับการบริหาร และเลือกใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2.2 ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ MOU กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practice) ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาดูงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้รับรางวัลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รวมถึงควรศึกษาข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อหาแนวคิด หรือมุมมองใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

2.3 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม และเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้มีความสอดคล้องกัน และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน ประชุมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาโดยวิเคราะห์ SWOT Analysis รวมถึงควรมีการวางแผน ประชุมบุคลากรเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้รับรู้ และเข้าใจ

2.4 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม และเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหาร และสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรรหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ รวมถึงควรจัดประชุมรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน

2.5 ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เสวนา กิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ทางการศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณการดำเนินงาน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างกลุ่มเครือข่าย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลงาน หรือนวัตกรรมของสถานศึกษาเผยแพร่ให้กับเพื่อนผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน ผ่านกิจกรรมเปิดโลกวิชาการ (Open House) รวมถึงสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้มีการกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มุ่งเน้นพัฒนางานทุกมิติด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Horth, & Buchner, (2014) กล่าวว่า ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีการสร้างองค์กรให้เป็นสถานที่ที่ใช้ความคิดนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและคิดค้น พัฒนาวิธีการ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับการในยุคดิจิทัลนี้ ต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคนี้ เพื่อทำให้เกิดนวัตกรรม ทั้งในด้านของนวัตกรรมการเรียนรู้ และนวัตกรรมการบริหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้สอดคล้องกับ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ เริ่มมีความตื่นตัว และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงจากการปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา 4.0 มีผลกระทบ

ต่อการบริหารสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานต่าง ๆ ตั้งแต่การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อรองรับกับนโยบายการศึกษา 4.0 ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีจินตนาการมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Wooli (2013) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์สามารถมองภาพเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Cannon, Morrow-Fox & Metcalf (2016, อ้างถึงใน จิตมา วรณศรี, 2564) กล่าวว่า ผู้นำยุคนี้เป็นนักคิด 360 องศา มีมุมมองรอบด้านทุกทิศ มองจากมุมสูงเพื่อให้เห็นในมุมกว้าง เข้าใจความเป็นระบบ คิดอย่างเป็นระบบ รับรู้ และมองเห็นข้อจำกัดของสถานการณ์ เข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว และคิดวิธีการที่จะแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่จะเกิดผลลัพธ์อย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์สู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายสถานศึกษาที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิล อรัญเวศ (2560, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาทั้งปัจจุบัน และอนาคตได้เป็นอย่างดี และเป็นคนที่ทันสมัยไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ

1.2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนา และสร้างผลงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย แต่ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะยังขาดแนวคิด หรือทักษะในการบริหารจัดการกับความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม เพราะเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ นอกจากนี้ยังมีแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Graham-Leviss (2016) กล่าวว่า ผู้นำนวัตกรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรมให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ควรกำหนดแนวทางรับมือกับผลลัพธ์ทางลบหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองวิธีการใหม่ ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2563) กล่าวว่า ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การบริหารความเสี่ยงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารควรเรียนรู้ และนำมาใช้ในการบริหารจัดการเชิงรุก ตามการบริหารหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร

ที่เหมาะสม เช่น การวางแผน การกำหนดยุทธศาสตร์ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเข้ากับบริบท และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ สอดคล้องกับเนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรเชี่ยวชาญด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และจัดทำคู่มือพัฒนา บุคลิกภาพให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ฝึกฝน และพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องวิเคราะห์ตนเองให้รู้ข้อดี ข้อเด่น ข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหาร ที่มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น รวมถึงต้องเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะการสื่อสาร หลักจิตวิทยาสำหรับการบริหาร และเลือกใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพราะวิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาองค์กรให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย และเป็นตัวกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สถานศึกษาจะต้อง ดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ทำให้สถานศึกษามองเห็นภาพอนาคตสถานศึกษาที่แวดล้อมด้วยนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rodrakam (2018, อ้างถึงใน ปุณณัฐธามาเชค, 2022) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใน Thailand 4.0 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในสถานศึกษา และพัฒนา สถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน เป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ นิรดา เวชญาลักษณ์ (2564) กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นบุคคล กระตือรือร้น มีความรอบรู้ เชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ด้านการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีเหตุมีผล กล้าตัดสินใจ รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้สอดคล้อง กับ กรณัญฐ์ ตาแปง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์ที่ดี เพื่อนำครู และนักเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีวิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดนโยบาย หรือแนวคิดใหม่ ๆ นำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2 ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม พบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ MOU กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาดูงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้รับรางวัลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รวมถึงควรศึกษาข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อหาแนวคิด หรือมุมมองใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนา สร้าง และนำนวัตกรรมมาใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบ หรือวิธีการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมสำหรับการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งแนวทาง วิธีการต่าง ๆ มาจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาหลายแห่งหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนา การสร้างนวัตกรรมซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังคำกล่าว หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Horth, & Buchner, (2014) กล่าวว่า ผู้นำต้องคิดหาวิธีใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการ รูปแบบบริหารงานแบบใหม่ ๆ คิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน และมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งแปลกใหม่ ความคิดนอกกรอบ ในทางสร้างสรรค์ภายในองค์กร นอกจากนี้สอดคล้องกับ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความคิดกว้างไกล คิดเป็นระบบ และสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ คิดรอบคอบ และมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารตามบริบทของสถานศึกษา

2.3 ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม พบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา จากด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ไว้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เสวนา กิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับผู้บริหาร สถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ทางการศึกษา และควรจัดสรรงบประมาณการดำเนินงาน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างกลุ่มเครือข่าย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลงาน หรือนวัตกรรมของสถานศึกษาเผยแพร่ให้กับเพื่อนผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน ผ่านกิจกรรมเปิดโลกวิชาการ (Open House) รวมถึงสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา การขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากปราศจากทีมงาน การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม บุคลากรสามารถต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wooi (2013) กล่าวว่า ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน กับชุมชนและทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิด เพื่อส่งเสริมให้เกิด การสร้างนวัตกรรมเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น ผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และการสร้างสรรค์วัฒนธรรม องค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัล และเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม นอกจากนี้สอดคล้องกับจรูณี แก้วเอี่ยม (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของสังคม พหุวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเอง สร้าง และพัฒนาเครือข่ายผู้นำ เชิงนวัตกรรม จัดตั้งองค์กร และพัฒนาองค์กรในการสร้างแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อให้สถานศึกษา อื่นนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

2.4 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม พบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากด้านสร้าง ทีมงานเชิงนวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ไว้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เชิงวิทยากรเชี่ยวชาญ

ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และจัดทำคู่มือพัฒนาบุคลิกภาพให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ตนเองให้รู้ข้อดี ข้อเด่น ข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น รวมถึงต้องเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะการสื่อสาร หลักจิตวิทยาสำหรับการบริหาร และเลือกใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มเปิดโลกทัศน์ในสิ่งที่ไม่รู้มากขึ้นเพื่อค้นหาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำที่มีบุคลิกภาพเชิงบวก ทั้งทัศนคติต่าง ๆ เกี่ยวกับมุมมองนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Graham-Leviss (2016) กล่าวว่า ผู้นำที่มุ่งเน้นทางนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ โดยผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำที่พยายามทำให้ตนเองมีทักษะ ความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจงใจ โน้มน้าวให้พนักงานในองค์การให้ใช้วิธีคิดแนวทางการดำเนินการที่แตกต่างไปจากเดิมได้และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม ธรรมทัศน์ (2564) กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้นำส่งผลต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อบุคลิกภาพของผู้นำ สามารถยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ นอกจากนี้สอดคล้องกับ สุวรรณแกม (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำที่โดดเด่น มีความมั่นใจในตัวเองสูง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นนักประสานงานที่รอบด้าน และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ได้ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่งเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ดี และวางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ

2.5 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหาร และสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรรหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงควรจัดประชุมรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสแสดง

ความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ความรู้ และทักษะ การบริหารต่าง ๆ เป็นทักษะที่ต้องได้รับการฝึกฝน และนำใช้อย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ทักษะมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ถูกละเลยมองว่าไกลตัวสำหรับผู้บริหาร จึงละเลยการให้ความสำคัญ ในงานส่วนนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Horth, & Buchner, (2014) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้อง ให้ความสำคัญและขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมออกไปจากองค์กร อาทิ ปัญหาการเมือง ภายในองค์กร ปัญหาระหว่างสมาชิกในองค์กร รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับอุปสรรค อื่น ๆ ความเสี่ยงหรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่เกิดขึ้น หรือการนำนวัตกรรมไปใช้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารมีความสามารถ ในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับ แนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ ในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล กฎหมายต่าง ๆ โดยยึดหลักความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน และศึกษาถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ ของผลการเสี่ยงและการตัดสินใจ รวมทั้งการนำความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมมาใช้ประกอบ การตัดสินใจ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเกี่ยวกับการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมา ประกอบการตัดสินใจให้การปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

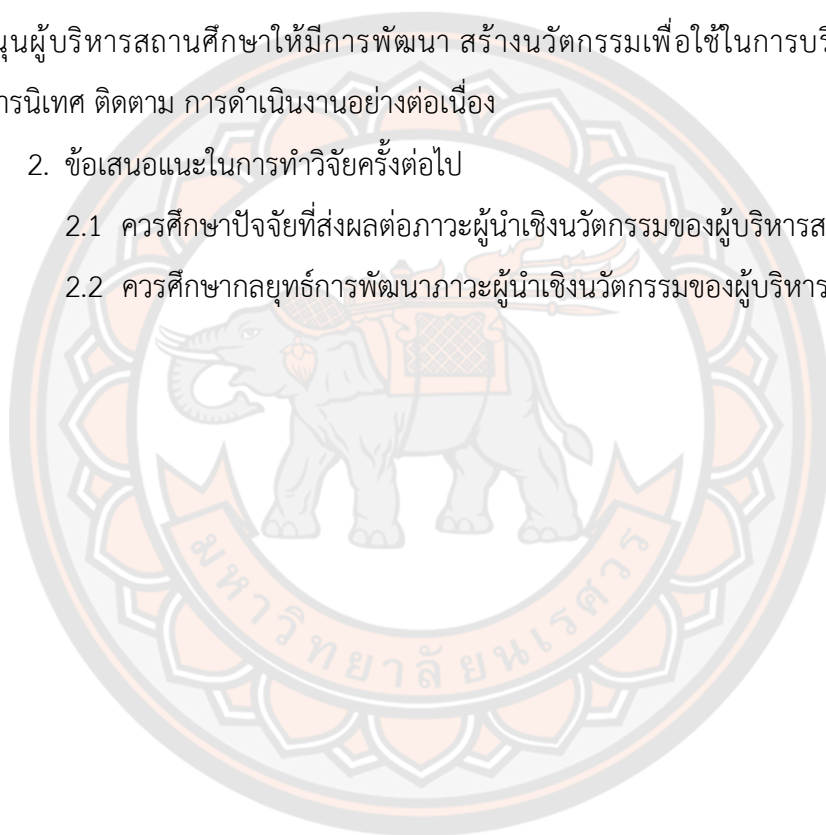
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ควรเข้าร่วมกิจกรรมประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา สร้าง หรือนำนวัตกรรมมาใช้ โดยนำผลที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการออกแบบ พัฒนา สร้างนวัตกรรม เพื่อให้ได้นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ควรส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา และมีการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพระนคร

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2560). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรณีภูมิ์ ตาแปง. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (การศึกษาคั่นคว่ำอิสระปริญญาการศึกษาบัณฑิต)*. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2556). *คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์)*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จิตติมา วรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 (การศึกษาคั่นคว่ำอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). *การจัดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็มดี ออลกราฟฟิค จำกัด.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ญาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว และเอกลักษณ์ เพ็ญสา. (2564). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอมผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 53, 261-272*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (การศึกษาค้นอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชญัญชนก แส่นจันทร์ และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การวิจัยทางไกลเชิงนวัตกรรม, 11(1), 82-91.
- ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไทยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพรัตน์ มุลศรีแก้ว. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2561). *ผู้นำพันธุ์แท้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักงานพิมพ์แสงดาว จำกัด.
- ปณิธี การสมดี. (2564). *ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21 Public Leadership in the 21st Century*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปุกณัฐฐา มาเชค. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0. *Journal of Information and Learning*, 32(3), 83-91.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2565). *นวัตกรรมการจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเฟลล์ กรุ๊ป จำกัด.
- พยัต วุฒิรงค์. (2563). *การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- พัชรา วาณิชวดี. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน ในเครือบริษัทปัญญาชน ดิสทริบิวเตอร์ จำกัด.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทาทันสมัยร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สัมมา ธรณิธ. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2564). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565*. นครสวรรค์: ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2564). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 3 ปี พ.ศ.2565-2567*. นครสวรรค์: ม.ป.ท.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). *แผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงาน 2564-2565*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2564). *แนวการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ.2563-2565 ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564*. นครสวรรค์: ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณ พ.ศ.2563. การประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีพ.ศ.2563 ครั้งที่ 2/2556, 13 ธันวาคม 2562*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2563). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินสรรถนะผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ ผู้สร้างนวัตกรรมและผู้ประกอบการในอนาคต. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 24(1), 269-282.*
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมรุ่นใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษญากร. (2564). *การจัดการนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค Thailand 4.0*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน ในเครือบริษัทปัญญาชน ดิสทริบิวเตอร์ จำกัด.
- สุรกิจ สุวรรณแกม. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาชาว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เอกวิทย์ มณีธร และเชมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ. (2564). *นวัตกรรมการจัดการ แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- Horth, D. & Buchner. (2014). *Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively and Drive Results*. Retrieved April 10, 2022, from https://imamhamzatcoed.edu.ng/library/ebooks/resources/Innovation_Leadership_by_david_horth.pdf.
- George. 2012. Innovation for inclusive growth : Towards a theoretical framework and a research Agenda. *Journal of Management Studies*, 49(4), 661-683.
- Gliddon, D.G. 2006. *Forecasting a Competency Model for Innovation Leaders Using a modified Delphi Technique*. Retrieved November 16, 2022, from <https://etda.libraries.psu.edu/paper/6994/>
- Greenberg, C.J., & Baron, R. A. (2010). *Behavior In Organizational*. (7th ed.) New Jersey: Prentice-Hall.
- Graham-Leviss, K. (2016). *The 5 Skill that innovative leaders have in common*. Retrieved June 18, 2022, from <https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-that-innovative-leaders-have-in-common>.
- Othman, A & and Rahman, H.A. 2013. Innovation Leadership: Learning for Change Management among Malaysia Secondary School Principals. *Word Applied Sciences Journal*, 23(2), 167-177.
- Sheninger.E. 2014. *Digital Leadership: Changing paradigms for changing times*. California: United States of America.

Wooi, T. (2013). *Innovation Leadership in education*. Retrieved June 18, 2022, from <https://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666>. Journey Burlington, NJ: Jones & Bartlett Learning.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. นายสุกิจ ดันเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเขาทอง
พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
3. นางสาวพชรวรรณ ธนวิสกุล ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

1. ดร.รังสรรค์ เกิดศรี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. ดร.สมบูรณ์ นนท์สกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนดาคี
ประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
3. ดร.สุรรัตน์ โตเขียว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดนครสวรรค์
4. นางรุจิรา มธุรส ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
5. รองศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร
และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

คำชี้แจง

การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยแบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ถือว่าเป็นความลับ และผู้วิจัยจะนำเสนอผลในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

แพรวพรรณ เปรมลาภ

นิสิตปริญญาโท

หลักสูตร กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อสถานศึกษา

ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

- น้อยกว่า 5 ปี
 5 – 10 ปี
 11 – 15 ปี
 16 – 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น
 ช่องใดช่องหนึ่งที่คุณคิดว่าตรงกับตนเองมากที่สุด โดยกำหนดให้ระดับคะแนนมีความหมายการตอบ
 แต่ละช่อง ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ข้อความ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในความมุ่งมั่นตนเองในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความเคารพ พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ					
ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม					

ข้อ	ข้อความ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรมอันมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการภาพอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดภาพอนาคตสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารภาพอนาคตสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับรู้ และปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม						
21	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตอตสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์กดดันซับซ้อนจากการขับเคลื่อนนวัตกรรม					

ข้อ	ข้อความ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุมลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจัดการชัดเจนกับผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร					
ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากร ยกย่อง ชมเชยในการคิดค้นนวัตกรรม					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายในเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาทีมงานระหว่างภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกัน					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
 3. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
- ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

แพรวพรรณ เปรมลาภ

นิสิตปริญญาโท

หลักสูตร กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง

สังกัด/หน่วยงาน

ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เวลาที่สัมภาษณ์

สถานที่

หมายเลขโทรศัพท์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

1. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4. ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่ตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรม
ในสถานศึกษาได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

5. ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างเครือข่าย
ภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ที่มีต่อแบบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

.....

ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ที่มีต่อแบบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่น ในความมุ่งมั่นตนเองในการขับเคลื่อน สถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นขับเคลื่อน สถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวก ต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วย นวัตกรรม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัว ได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ด้วยนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรเข้ามาร่วม ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ด้วยนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ นวัตกรรม ทำให้บุคลากรเกิด ความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความเคารพพร้อมปฏิบัติงาน อย่างเต็มใจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม							
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานความรู้ เดิมกับความรู้ใหม่เพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบ การทำงานที่ยืดหยุ่น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทาง ความคิดแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
13	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากร สร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น สร้างสรรค์ นวัตกรรมอันมีคุณค่าและมีประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม							
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ความเปลี่ยนแปลงของการศึกษา ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ จินตนาการภาพอนาคตที่ขับเคลื่อน ด้วยนวัตกรรม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษา ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้บุคลากรร่วมกำหนดภาพอนาคต สถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารภาพอนาคต สถานศึกษาให้บุคลากรได้รับรู้ และปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน ด้วยนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง ดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ขับเคลื่อนสถานศึกษา ด้วยนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม							
21	ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวตัดสินใจ ขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผล จากการตัดสินใจนำนวัตกรรม มาใช้ในการบริหาร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือ สถานการณ์กดดัน ขับขี่ จากการขับเคลื่อนนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไข สถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยง จากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจัดการ ชัดเจนกับผลลัพธ์ที่จากการนำ นวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม							
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดี กับบุคลากรยกย่อง ชมเชยในการคิดค้น นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิด ร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัย การมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท หน้าที่บุคลากรเพื่อให้การดำเนินงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายใน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่าย ภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อน นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง การพัฒนาทีมงานระหว่างภายใน และภายนอกสถานศึกษาให้สามารถ ทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 2

Reliability

Scale: ALL VARIABLE

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	32