



แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต1



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต1



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต1"

ของ วรวุฒิ ศิริอ่อน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

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

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



ชื่อเรื่อง	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1
ผู้วิจัย	วรวุฒิ ศิริอ่อน
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้อำนวยการสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน ประกอบไปด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1.ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พิจิตร เขต 1 พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆในการบริหารงานโรงเรียนได้ และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำนวัตกรรมมา แลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน และสนับสนุนให้ผู้อำนวยการเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนา สถานศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21



Title	STATE AND GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PHICHIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Author	Worawut Sirion
Advisor	Assistant Professor Tussana Siputta
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
Keywords	Innovative Leadership, school director, Phichit Primary Educational Service Area Office 1

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) To study the state of innovative leadership of school directors. under the office of Phichit Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to study the approaches for promoting innovative leadership of the director of educational institutions. Under the Office of Phichit Primary Education Service Area 1 The sample group was school administrators and teachers in educational institutions. Under the office of Phichit Primary Educational Service Area 1, which was obtained from the sample group of Craigie and Morgan. And the method for obtaining the samples was stratified random sampling, consisting of 306 people, consisting of 21 school administrators and 285 teachers. Tools used in the research. Innovative Leadership Questionnaire for School Administrators Under the office of Phichit Primary Educational Service Area Office 1, there is a rating scale. Analyze data by using percentage, mean, and standard deviation. school under the Office of Phichit Primary Educational Service Area 1. Data were obtained from interviews with 4 experts using the interview form for promoting innovative leadership among school administrators. under the jurisdiction of Phichit Primary Educational Service Area Office 1. Data were analyzed by Content Analysis 1. The results were as follows ; Innovative Leadership of the School Director under the Office of Phichit Primary Educational Service Area 1 overall, was at the highest level. The aspect with the highest average was work participation and teamwork. was at the

highest level, followed by innovation vision was at the highest level and the aspect was with the lowest average was the innovation strategy aspect. at a high level. 2. The Guidelines for Development of Innovative Leadership of School Administrators under Phichit Primary Educational Service Area Office 1 found that educational service area offices should organize training, meetings, seminars or development workshops on innovation development related to education so that the directors of educational institutes have knowledge about innovation to be able to create new ideas. in school administration And school principals must create Professional Learning Communities (PLCs) within their school clusters. To create an exchange of learning, bring innovation to exchange for the benefit of the school. Encourage the director to attend various training courses about innovation and technology to meet the policy and goals of educational institution development towards the 21st century.



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือข้าพเจ้ามา โดยตลอด จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์ประจำภาควิชา บริหารวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร นายวิวัฒน์ ผล ประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองหลวง วิทัญญานะ ชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และนายเกื้อสิริการณ ศรีมิตรานนท์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทัญญานะ ชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ที่ได้อนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการประสานงาน สนับสนุน และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 306 คน ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกและร่วมมือเป็นอย่างดีในการ เก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามจนสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลได้อย่างสมบูรณ์

ขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 33 ทุกคนที่คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสิ้น และขอกราบขอบพระคุณผู้ที่ช่วยเหลือและ สนับสนุนที่มีได้เอยนามทุกท่าน ทุกองค์กร ทุกหน่วยงาน

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุน ในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอ มอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ในประเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องบ้างไม่มากก็น้อย

วรวิมล ศิริอ่อน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับนวัตกรรม.....	21
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1.....	34
วิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1	42
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1	46
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1	51
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาทางแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1	59
บทที่ 5 บทสรุป	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผลการวิจัย.....	73
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	82
ประวัติผู้วิจัย	97

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	32
ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้บริหาร ครูและนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แบ่งออกเป็นแต่ละอำเภอ.....	35
ตาราง 3 ตารางแสดงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แบ่งโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียน 7 ขนาด.....	36
ตาราง 4 แสดงวัน และเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	48
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม.....	51
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	52
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	54
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม.....	55
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม.....	57

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม.....	58
ตาราง 12 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	66
ตาราง 13 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	66
ตาราง 14 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงานและทำงานเป็นทีม.....	67
ตาราง 15 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	68
ตาราง 16 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม.....	69

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ถือได้ว่าเป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นองค์ความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตครอบคลุมแนวคิดเชิงมโนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลักและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็น มาตรฐานและการประเมินหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และสภาพที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (วิจารณ์ พานิช, 2555)

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2579) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สุดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (Character Education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (เรืองยศ แวดล้อม, 2556) โดยเฉพาะ

สังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยี ที่เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการจัดการพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องเรียนรู้เทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลก มีการวางแผนเตรียมความพร้อม รองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำองค์กรใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีแนวความคิดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ผู้นำในเชิงความคิดเพื่อการสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรม นวัตกรรม

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ทั้งในเชิงของความคิด การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งจะสามารถใช้นวัตกรรมดังกล่าวเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นับเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพินนินวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ที่ได้กำหนดพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุน

การสร้างนวัตกรรมการศึกษา อันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดี ไปใช้ในสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้าสู่สถานศึกษา สู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ จากการบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ โดยเป้าหมายเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (innovation school) ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนของสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) นอกจากนี้ จากแนวคิดของพยัต วุฒิรงค์ (2555) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการประยุกต์ใช้ความสามารถในการบริหารองค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การบริหารความเสี่ยง จริยธรรมของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเวียงวิวรรณ์ ทาพูล (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นำต้องใช้เป็นกระบวนการสำคัญในด้านการพัฒนาองค์กรให้มากขึ้น จากความสำคัญข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของครูและบุคลากรการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรการศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนยุคใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร ในระบบ โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียน (พยัต วุฒิรงค์, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีการจัดทำนโยบายในด้านกลยุทธ์ที่ 3 คือให้บุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานความสามารถและมาตรฐานตำแหน่ง ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา บนพื้นฐานความสามารถและมาตรฐานตำแหน่ง เป็นภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมความเป็นเลิศกับนักเรียนและครูผู้มีความสามารถพิเศษ บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ชื่อเสียงดีงาม ผลผลิตการดำเนินงานเป็นเลิศ บุคลากรก้าวหน้า โดยสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีบทบาทเป็นนักวิจัย พัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ให้สถานศึกษาสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจทั้งระบบและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีพันธกิจในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.00 สนองกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยใช้ฐานความรู้และระบบการคิดในลักษณะสหวิทยาการเพื่อบรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) บนพื้นฐานความพอเพียง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบนั้น ทำให้การบริหารโรงเรียนมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในด้านลักษณะของการจัดการเรียนการสอนบทบาทของผู้เรียนและบทบาทของผู้สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง และบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนให้เหมาะสมโดยการนำเทคโนโลยีมาสู่โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 นี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ที่ต้องสร้างการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้เห็นความสำคัญ ยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ในเนื้อหาวิชา เพื่อสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีความเป็นครูมืออาชีพ และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ (สุนันทา สมใจ, และวิชุดา กิจจรธรรม, 2561) ผู้บริหารต้องมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย สามารถกระตุ้นให้เกิดการวิสัยทัศน์กับการดำเนินงาน และสามารถสร้างเครือข่ายชุมชนให้ธารงไว้ได้อย่างยั่งยืน เพื่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมาแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จะมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนา

นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย แต่จากสถานการณ์ในปัจจุบันโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการศึกษาแต่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ยังคงมีการดำเนินงานที่ล่าช้าต่อการบริหารจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรมด้านต่าง ๆ

จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพันธกิจที่ว่าพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญนวัตกรรม รู้ทันโลก มีสมรรถนะมาตรฐานตามวิชาชีพ สามารถสร้างสถานการณ์และพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยส่งผลกระทบต่อทั้งครู บุคลากร โดยเฉพาะกับนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการจัดการศึกษาจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานโดยใช้ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาให้เป็นผู้อำนวยการที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ให้มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ได้แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 มีขอบเขตเนื้อหาจากการวิเคราะห์ ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่

1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม
4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 133 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 98 คน และครู 1331 คน รวมทั้งหมด 1429 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน โดยแบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 21 คน และครูจำนวน 285 ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ในชั้นตอนที่ 1 โดยเลือกจากข้อที่มีสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2. ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการสร้างนวัตกรรม และการบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2. เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. เป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการสร้างนวัตกรรมและการบริหาร จำนวนมีประสบการณ์การไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สะท้อนพฤติกรรมของผู้บริหารแนวใหม่ กล่าวคือ กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความคิดและความรู้ใหม่ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้ครูยอมรับและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงเสริมแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าของตนเองและรู้จักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สามารถแสดงออกถึงความเป็นนักคิด นักวางแผน มีการคิดที่เป็นระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน

มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยส่งเสริมในการทำงาน รวมถึงมีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ๆ

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ๆ มุ่งส่งเสริมให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีเป้าหมายในการสร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายโดยเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่ครู ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

1.4 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีเป้าหมายในการสร้างกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะแสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่ครู เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีเป้าหมายในการสร้างกลุ่มเครือข่าย เพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะแสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่ครู เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ในปีการศึกษา 2564

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพิจิตร อำเภอวังทรายพูน อำเภอโพธิ์ประทับช้าง อำเภอสามง่าม อำเภอสากเหล็ก อำเภอมอริหารมี มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 133 โรงเรียน

5. แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้อำนาจการสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยมีองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 2.2 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.3 องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1
 - 3.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
 - 3.2 สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

บานนิส และ นานัส (Bannis and Nanus, 1985 น.21) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำหมายถึง การมีอิทธิพลต่อการนำในทิศทางเส้นทาง การกระทำและการคิด

บลอค (Block, 1993 น.98) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึงการชักชวนผู้อื่นละทิ้งความสนใจของตนเองให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

คลาค และแคมป์เบลล์ (Clark and Campbell, 1993 น.177) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึงการชักชวนบุคคลอื่นให้ทิ้งความสนใจส่วนตัวและให้ปฏิบัติตามเป้าหมายส่วนรวม เพื่อสวัสดิภาพของกลุ่ม

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กำหนดความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการ อิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ กระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น หรือกลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธา การยอมรับ การพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (2549, น.7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงในการใช้ศาสตร์และศิลป์ใจ ให้คนคล้อยตาม ทำตามและร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือตามแนวทางที่ให้กระทำได้เป้าหมายของ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จูงใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เอกชัย บุรณธน (2550, น.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่บุคคลอิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่ม และจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความประสงค์ของตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้พวกเขาพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างตั้งใจ และกระตือรือร้น โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นความสามารถที่จะ

สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อีกด้วย

ศิริชัย มาประเสริฐ (2551, น.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่เกิดจากการกระทำที่เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน คือผู้นำกลุ่มและสถานการณ์ ถ้าพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าวจะประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร เป็นสิ่งที่

กำหนดผลลัพธ์หรือสิ่งแสดงออกของภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ความพึงพอใจในการกระทำและความพึงพอใจในงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น.113) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

ขวัญชนก โตนาค (2556, น.18) ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้ นำต่อการดำเนินงานและกิจกรรมของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบสำคัญหลายอย่าง ที่จะช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะขาดไม่ได้ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้น ๆ และภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 น.61) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ นั่นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสำคัญของภาวะผู้นำได้มีการนำขึ้นมากล่าวถึงในกลุ่มของผู้บริหารและผู้จัดการซึ่งถือเป็นประเด็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ตราบใดที่ยังมีการทำงานของบุคคลร่วมกันอยู่ภายในองค์กร ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาขององค์กรด้วย ปัญหา ที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้บริหารทำอะไรหรือมีวิธีการทำอะไรจึงทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ประเด็นนี้ทำให้เห็นว่าผู้บริหาร ผู้นำ กับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ในองค์กร ทางการศึกษา

เช่นกัน ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่ดีและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ประสบการณ์และความริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องรู้จักสร้างโอกาสเพื่อทำหน้าที่ผู้นำในการนำแนวคิดของตนไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง มีความเป็น ไปได้จริง ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตนและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ตนคาดหวังได้อย่างชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาไว้อย่างชาญฉลาด มีความคิดกว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นที่จำเป็น เช่น มีความเป็นนักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงานและ โครงการต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทฤษฎีการจูงใจ การใช้อิทธิพลกับบุคคลได้อย่างยอดเยี่ยมที่สำคัญ ผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองในด้านความคิด ทักษะ ความรู้ความสามารถคุณลักษณะเพิ่มพูนประสบการณ์ต้นตัวอยู่เสมอทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึง บุคลิกภาพและทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 น, 1-17) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์การ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว จะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติตามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หรือองค์การจะประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน จะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันภายในหน่วยงานหรือองค์การ มักก่อให้เกิดความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์การ มีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานหรือองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน พินฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำ ช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง ที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เช่น การจัดบุคคลทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การมีภาวะผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่

เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์การ

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานหรือองค์การเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์การที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ ให้รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

ไอเซนฮาว (Eisenhower. 1968 : unpagged ; อ้างถึงใน ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2544 : 50) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถโน้มนำให้ผู้อื่นเต็มอกเต็มใจกระทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจนั้น มาจากการที่ผู้อื่นก็มีความต้องการจะกระทำสิ่งนั้น ๆ

คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญสำหรับผู้นำคือ ความมีวุฒิภาวะ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง และนอกจากนี้ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแนวใหม่พบว่า การมองการณ์ไกล การสร้างความไว้วางใจ การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติการเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ควรพึงมีอยู่ในตัวผู้นำ จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความจำเป็นกับบุคคลหรือผู้นำในการในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์แต่จะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น เราควรนำแนวทางการแสดงถึงภาวะผู้นำมาใช้ตามสภาพการณ์และความเหมาะสมของงาน บุคลากรและลักษณะของหน่วยงานหรือองค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ธรร สุนทรายุทธ (2551, น. 327-366) ได้ศึกษาความสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัจย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมโดยจำแนก

พฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership style) ได้หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิวดเลอร์ ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาตะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของคนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่างๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงศรัทธาแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้ผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545. น. 6-7) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด "ตนเป็นผู้นำตนเอง" การนำตนเองของบุคคลประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและแรงจูงใจด้วยตนเอง การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว และการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว

2. ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership) ตัวอย่างของภาวะผู้นำแบบทีมงานเกิดขึ้นจากการยุบรวมกิจการของบริษัทประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกัน แล้วจัดรูปแบบบริหารจัดการใหม่

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นในห้วงการบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) สเมอซิช และมอร์แกน (Smircich and Morgan) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า สัญลักษณ์ ศาสนพิธีคำขวัญหรือภาษิตต่าง ๆ ประวัตินิยามหรือตำนานหรือชาดก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้น ปรากฏว่าหลังจากผ่านการใช้เครื่องมือในการถ่ายทอดสืบต่อกันมายาวนานนับร้อยปี นับพันปีสิ่งเหล่านั้นค่อยเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือมีความเป็นเสมือนสถาบัน ที่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกปัจจุบันทั้งที่ท่านเหล่านั้นล่วงลับไปนับพันปีแล้วแต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลก โดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของเครื่องมือดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบของ Likert (สุทธิ จุ้ยกลาง, 2550, น. 14-18)

กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบของ Likert ว่าเป็นการศึกษาภาวะผู้นำโดยศึกษาที่พฤติกรรมของผู้นำอีกทฤษฎีหนึ่ง ในการศึกษาครั้งนี้ Likert ได้พัฒนาแนวความคิดและวิธีการที่จะเข้าใจภาวะผู้นำที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เขาได้พบว่าผู้นำมีประสิทธิภาพจะมีแนวโน้มที่สนใจผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อในความสำเร็จของการสื่อสารว่ามีผลต่อการดำเนินการของหน่วยงานและทุกคนในหน่วยงาน รวมทั้งผู้นำด้วยต้องพยายามที่จะรู้ถึงความต้องการ ค่านิยม แรงคลใจเป้าหมาย และความคาดหวังของกันและกัน เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ Likert ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมหรือแบบภาวะผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4 ระบบด้วยกัน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระบบที่ 1 เรียกว่า เผด็จการเต็มรูปแบบ (Exploitative-Authoritative) ระบบนี้ผู้นำเป็นผู้นำแบบเผด็จการมาก มีอำนาจสมบูรณ์ ผู้นำจะเชื่อและไว้วางใจลูกน้องมาก วิธีการจูงใจให้ทำงานด้วยความกลัวและการลงโทษ และให้รางวัลเป็นครั้งคราว เน้นการสื่อสารจากบนลงมาล่างการตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้นำเท่านั้น

ระบบที่ 2 เรียกว่า เผด็จการใจดี (Benevolent - Authoritative) ผู้นำในระบบนี้ ผู้นำจะใช้ อำนาจอย่างมีวิธีการและศิลปะมากขึ้น ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้ใต้บังคับบัญชาจูงใจด้วย รางวัลและลงโทษบ้าง ยินยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นไปบน อีกทั้งยังฟังความคิดเห็นของ ลูกน้อง สำหรับการตัดสินใจก็มีการมอบหมายให้ตัดสินใจบ้าง แต่ก็อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด

ระบบที่ 3 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative) ระบบนี้เป็นระบบ ปรึกษาหารือ โดยผู้นำให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative-Group) ระบบนี้ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาสูงมากในทุกด้าน เน้นร่วมมือกันเป็นกลุ่มมีการจูงใจด้วยการให้รางวัลในรูปช่อกเงิน และส่งเสริมให้กลุ่มมีความผูกพันกับองค์กร โดยการร่วมกันกำหนด เป้าหมาย และประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมายนั้นร่วมกัน

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 8) ได้เสนอแนวความคิดการบริหารเชิงสถานการณ์ ว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิกริยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาและ สถานการณ์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ ดังนั้นแบบภาวะผู้นำฟิดเลอร์ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะ ผู้นำที่สำคัญของบุคคลคนเดียวกันอาจเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสถานการณ์ แต่แรงจูงใจที่แสดงแต่ละ พฤติกรรมนั้นๆ อาจไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้ จากการที่ฟิดเลอร์สร้างแบบทดสอบชนิดสั้น ๆ ซึ่งแบบภาวะ ผู้นำออกเป็น 2 แบบ 1) ผู้นำที่มีแรงจูงใจมุ่งงาน (Task Motivated) มุ่งในความสำเร็จของงาน 2) ผู้นำ ที่มีแรงจูงใจให้มุ่งสัมพันธ์ (Relationship Motivated) มีความต้องการเห็นสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง บุคคล (Fiedler and Garcia อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, น. 86) การควบคุมสถานการณ์ ในตัวแบบของฟิดเลอร์นั้นมีองค์ประกอบ 3 สถานการณ์ ที่มีการกำหนดการควบคุม ซึ่งได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader- Member Relations) หมายถึงทัศนคติ และการยอมรับของสมาชิกในกลุ่มต่อตัวผู้นำมาน้อยเพียงใด ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ คุณภาพของสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับคุณภาพของอำนาจอย่างไม่เป็นทางการที่ผู้นำมีอยู่ ดังนั้นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจึงขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและ พฤติกรรมของผู้นำ

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง โครงสร้างของงานต้องมีความชัดเจนใน 4 มิติ คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย จำนวนวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความเฉพาะเจาะจงของการ แก้ปัญหา และความสามารถในการตรวจสอบการตัดสินใจ ซึ่งเมื่อโครงสร้างงานชัดเจนผู้นำย่อม สามารถควบคุมทิศทางของกลุ่มได้

3. อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง อำนาจที่องค์กรให้แก่ผู้นำเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ นั่นคือ ระดับของการใช้อำนาจของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามอำนาจในตำแหน่งเป็นเครื่องแสดงว่า ผู้นำสามารถให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่มได้มากน้อยเพียงไร

สรุปได้ว่าทฤษฎีสถานการณ์ ผู้นำจะเลือกใช้ภาวะผู้นำต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและข้อจำกัดของสถานการณ์ โดยจะมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ความคาดหวังและความพร้อมของผู้ร่วมงาน (Expectation and Readiness) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานของหัวหน้างานหรือผู้นำ เนื่องจากความคาดหวังและความพร้อมจะมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองต่อการนำ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการนำจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของสมาชิก ซึ่งอาจจะทำได้โดยการฝึกอบรมหรือสัมมนา

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) ความซับซ้อนและความยากหรือง่ายของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้นำสามารถจะปล่อยให้ผู้ตามทำงานอย่างเต็มที่ถ้างานไม่มีความซับซ้อนและสมาชิกมีความชำนาญในการปฏิบัติ ในทางตรงข้ามถ้างานมีความซับซ้อนและสมาชิกขาดความชำนาญ ผู้นำจะต้องดูแลและเอาใจใส่คอยติดตามผลงานมากขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นกรอบและเกณฑ์ในการแสดงออกของสมาชิก โดยสมาชิกต้องปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กร สมาชิกที่อยู่ในองค์กรที่เป็นอนุรักษ์นิยม (Conservative) ย่อมมีพฤติกรรมตามประเพณีที่เน้นความมั่นคงซึ่งแตกต่างจากองค์กรสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับการแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-Follower Relationship) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ภาวะผู้นำ เนื่องจากความใกล้ชิดและคุ้นเคย ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างทราบว่ายกฝ่ายจะทำอะไรหรือมีความคาดหวังอย่างไร

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน เกิดจากการพัฒนาความคิดค้นขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ใหม่ ๆ มี 4 แบบดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (Transformational Leadership) ผู้นำแบบนี้จะสร้างสรรค์ภารกิจใหม่ ๆ ขึ้นกับองค์กรอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนขององค์กรเกิดการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำแบบนี้เป็นภาวะผู้นำที่มีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) และแบบภาวะผู้นำแบบการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) การที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อผู้นำแบบปฏิรูปในยุคปัจจุบันมากขึ้นเนื่องจากว่าสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงตามมา (Dramatic Changes) การปรับเปลี่ยนและประยุกต์ภาวะผู้นำให้เป็นแบบใหม่ ที่เป็นแบบปฏิรูปช่วยทำให้องค์กรผ่านวิกฤตการณ์ที่สำคัญ ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างงดงาม ผู้นำที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอว่าเป็นแบบอย่างของผู้นำแบบปฏิรูป คือ Lee Lacocca ที่เปลี่ยนแปลงปฏิรูป

บริษัทไครสเลอร์ จากภาวะวิกฤตจนกลายเป็นบริษัทที่ประสบผลสำเร็จอย่างยอดเยี่ยมภารกิจของภาวะผู้นำแบบปฏิรูปที่สำคัญมี 2 ลักษณะ คือ ประการแรกต้องชี้หรือกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาขององค์กรและผลที่จะเกิดขึ้นจากปัญหาเหล่านั้น นั่นคือต้องทำให้บุคคลเข้าใจปัญหาที่ส่งผลอย่างสำคัญต่อองค์การอย่างรุนแรงตามมาประการที่สองต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น

2. ภาวะผู้นำแบบสอนงาน (Coaching Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานถึงวิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร โดยการนำเอาวิธีการของการฝึกสอนกีฬามาใช้ กล่าวคือ ผู้บริหารจะวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน แล้วหาวิธีการให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน แล้วหาวิธีการให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม หรือการทำงาน ซึ่งผู้นำแบบนี้จะมีคุณลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ เอาใจใส่ความรู้สึกของผู้อื่น (Attention) มีทักษะในการฟัง (Listening skills) มีความสามารถในการมองผู้อื่นได้ทะลุปรุโปร่ง (Insight) มีกุสโลบายทางการพูด และมียุทธวิธี (Diplomacy and tact) มีความอดทนต่อผู้อื่น (Patience) สนใจจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (Welfare) ไม่ทำตัวเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่น (Minimum hostility) มั่นใจในตนเอง (Self-confidence) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) ไม่ทำตัวเป็นคู่แข่งกับสมาชิกในทีมงาน (Noncompetitive Ness) และกระตือรือร้นในการพบปะผู้คน (Enthusiasm)

3. ภาวะผู้นำแบบพิเศษ (Super Leadership) ผู้นำแบบพิเศษเป็นผู้นำที่ขึ้นมาและสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรนำหรือปฏิบัติตามด้วยตนเองผู้นำแบบพิเศษที่ประสบผลสำเร็จคือผู้นำที่สามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้สามารถทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างบังเกิดผล สามารถทำงานโดยอิสระ ไม่มีใครคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดและต้องการควบคุมเอาใจใส่จากผู้นำเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในการปฏิบัติงานและการนำในองค์กรผู้นำจะสอนและแนะนำให้ผู้ร่วมงานคิดด้วยตัวของตัวเอง และทำงานอย่างสร้างสรรค์และเป็นอิสระ ผู้นำแบบนี้คอยกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานลดเจตคติและความเชื่อที่ไม่ดีต่อองค์การหรืองานลงให้น้อยที่สุด โดยจะสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่ผู้ร่วมงานและให้กำลังใจพวกเขาเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีศักยภาพที่จำเป็นต่อองค์การพร้อมที่จะเผชิญกับความยุ่งยากหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่องค์การประสบอยู่ได้ ผู้นำแบบพิเศษจะเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้พร้อมที่จะทำงานด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยพึงหวังการนำจากผู้นำไม่มากซึ่งบทบาทดังกล่าวจะเห็นว่ามีความจำเป็นต่อองค์การในปัจจุบัน ที่ต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีลักษณะแบนราบลงกว่าเดิม มีผู้บริหารจำนวนน้อยลง ลักษณะองค์กรแบบนี้ไม่อาจดำเนินภารกิจได้อย่างประสบผลสำเร็จ หากว่าบุคลากรในองค์กรขาดการนำตนเองในการปฏิบัติงานในองค์กร

4. ภาวะผู้นำแบบประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) ผู้นำแบบประกอบการมีลักษณะผู้นำจากแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นนายจ้างของตนเอง (Self-Employed) ในองค์กร ผู้นำแบบนี้ต้องแสดงบทบาทในองค์กรในฐานะเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในองค์กรด้วยความรับผิดชอบเต็มที่มีความผิดพลาดของผู้นำอาจนำมาซึ่งความล้มเหลวขององค์กร การดำเนินงานที่ถูกต้องเหมาะสม การกล้าได้กล้าเสี่ยงอาจนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นความผิดพลาดในแต่ละครั้ง ถือว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ผู้นำจึงต้องควบคุมให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ผู้นำแบบประกอบการจึงมีความสำคัญยิ่งขององค์กรมากกว่าบุคคลอื่น ๆ เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดอนาคตขององค์กรได้ภารกิจของผู้นำแบบนี้จึงต้องวิเคราะห์ห้วงการของตนเองอยู่เสมอตลอดเวลา เพื่อหาทางปรับปรุงพัฒนา และเกิดความแข็งแกร่งที่จะดำเนินภารกิจได้อย่างมั่นคง ต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรอยู่เสมอ และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำแบบนี้ต้องเป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จสูง กระตือรือร้นเร่งรีบมองเหตุการณ์ล่วงหน้าและชอบพบปะผู้คน

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 50) กล่าวว่า จากการศึกษาทฤษฎี ภาวะผู้นำ 4 ทฤษฎีได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน และ 4) ด้านมิตรสัมพันธ์

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยมีแรงเสริมจากพฤติกรรม จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยมีพฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนจะมีความเชื่อและมุมมองในรูปแบบมีประสิทธิผลสูงสุดและสามารถแก้ไขตามสถานการณ์ต้องปรับเปลี่ยนเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำในแต่ละด้าน มองเห็นความสามารถเฉพาะบุคคลมีความสามารถด้านวาตะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตาม เลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีได้ทรงอธิบายในการแสดงปาฐกถา เรื่อง "เทคโนโลยีนวัตกรรมกับการพัฒนาประเทศ" ในการประชุมประจำปีของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช) เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2542 โดยมีใจความตอนหนึ่งว่า "...คนเรานั้นจะต้องมี นวัตกรรม คือต้องมี innovation หรือต้องรู้จักสร้างสรรค์ หรือต้องมีความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า ปรับตัว ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ว่าก็ต้องสามารถปรับโลกให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นอยู่ ความพอใจ ความสุขสบายของตัวเองเหมือนกันต้องแก้ปัญหาด้วยความคิดพอทางหนึ่งต้นก็ต้องหาทางใหม่ ไม่มั่งมีมั่งงั่งเท่า ยิ่งในภาวะวิกฤต ยิ่งต้องการนวัตกรรม ซึ่งไม่เฉพาะแต่นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเท่านั้น หากแต่ เป็นนวัตกรรมของระบบ โดยรวม ตั้งแต่สังคม เศรษฐกิจ และวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรม...". สำหรับความหมายของคำว่านวัตกรรมนั้น ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

Hughes (2003) ให้ความหมายของนวัตกรรม (Innovation) ไว้ว่า เป็นการนำ วิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่ 1) การคิดค้น (Invention) 2) การพัฒนา (Development) หรือโครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) และ 3) การนำไปปฏิบัติจริง (Implement)

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2556) ให้ความหมายของนวัตกรรม หมายถึงสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ทักษะ ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

กุญเกียรติ์ชรร โทพา (2559) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังอาจหมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอดทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผลและในหลายสาขาเชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด และไม่เพียงแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เป็นต้นว่า ในด้านศิลปะ เศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่าของผู้ผลิต

เป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่าง ๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดได้ผลิตผลเพิ่มขึ้นและเป็นที่มาสำคัญของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมด้านบริการ นวัตกรรมด้านกระบวนการ นวัตกรรมด้านตัวแบบธุรกิจ

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่ นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

พจนานุกรมออนไลน์ Oxford Dictionary Online (2021) ให้คำจำกัดความของนวัตกรรมว่าเป็น"กระบวนการดำเนินการในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ" การสร้างนวัตกรรม หมายถึง การทำการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จัดตั้งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยการนำเสนอวิธีการ แนวคิด หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งมีร่องรอยต้นกำเนิดในช่วงกลางศตวรรษที่ 16 จากภาษาละตินที่คิดค้นขึ้นใหม่ เปลี่ยนแปลงใหม่ จากคำกริยา Innovare จาก in-'into'+ novae 'make new' (จาก Novus 'new' โดยมีคำพ้อง ได้แก่ การเปลี่ยน (Change) การสับเปลี่ยน (Alternation) การปฏิวัติ ความวุ่นวาย การพลิกโฉม การเปลี่ยนรูป (metamorphosis) การจัดโครงสร้างใหม่ การปรับโครงสร้างการจัดเรียงใหม่ การแต่งใหม่ การจัดแบบใหม่ กาสร้างใหม่ การปรับสไตล์ใหม่ การปรับปรุงใหม่ การผันแปร มาตรการใหม่ วิธีการใหม่ อุปกรณ์ใหม่ ความแปลกใหม่ ความไม่เป็นแบบแผน การทำให้ทันสมัย ความทันสมัยนิยม การหยุดพักกับประเพณีเดิม การเปลี่ยนความสำคัญ การจากไป การเปลี่ยนทิศทาง ไม่เป็นทางการ เขย่าขึ้นหรือเขย่าลง

Merriam-Wooster (online, as cited in Matthews & Brueggemann คำจำกัดความของนวัตกรรมว่าเป็น "ความคิด อุปกรณ์ หรือวิธีการใหม่ กล่าวคือ การกระทำหรือกระบวนการแนะนำแนวคิด อุปกรณ์ หรือวิธีการใหม่ ๆ" ซึ่งมีคำพ้อง ได้แก่ ผลิตผล (Brainchild) การสร้างเหรียญ (Coinage) การปรุงแต่ง (Concoction) การประดิษฐ์ (Contrivance) การสร้างใหม่(Creation) การประดิษฐ์ (Invention) และแนวทางฉลาด (Wrinkle)

โดยสรุปนวัตกรรม หมายถึง ความคิดและกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนาที่แตกต่างจากของเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อนำมานำไปปฏิบัติจริงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

Weiss Legrand(2011) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) จำนวน 550 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม และพบว่า บุคลากรร้อยละ 86 เห็นว่าผู้บริหารทุกระดับในองค์กรเห็นความสำคัญ ของนวัตกรรม บุคลากรร้อยละ 67 เห็นว่าทีมผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี

บุคลากรร้อยละ 68 เห็นว่าผู้บริหารมีความเข้าใจกระบวนการนวัตกรรม เขาได้สำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ไม่ได้เป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม (Non-Innovative Organization) พบว่า บุคลากรเพียงร้อยละ 24 เห็นว่าผู้บริหารทุกระดับในองค์กรเห็นความสำคัญของนวัตกรรม และ เพียงร้อยละ 12 เห็นว่าทีมผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของทีมงาน และมีเพียงร้อยละ 6 ที่มีความคิดเห็นว่าคุณผู้บริหารมีความเข้าใจกระบวนการนวัตกรรม ผลการศึกษานี้จึงเป็นสิ่งที่สะท้อนว่า ผู้นำองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ พัฒนานวัตกรรมและก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึง ผู้นำที่มี ความรู้ ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งวิธีการ การกระทำ ที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร เพื่อสร้างองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเหนือกว่าองค์กรคู่แข่ง

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้มาชุมชนหรือปราชญ์ชุมชนมาให้ความรู้แก่ผู้เรียนในห้องเรียน การใช้แหล่งทรัพยากรหรือสถานที่สำคัญในชุมชนจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียน เป็นต้น ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางวิชาชีพครูเช่นกัน ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณ ใกล้เคียงสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูจะได้เรียนรู้แนวคิดและองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองในขณะเดียวกันนักวิชาการก็จะได้เรียนรู้จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงซึ่งสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นยอดในการสร้างองค์ความรู้และงานวิจัยทางการศึกษาใหม่ ๆ โดยสถานศึกษาจะเป็นฐานในการวิจัยให้แก่นักวิชาการนอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอนเช่น บริษัทอักษรเจริญทัศน์ เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาและข้อจำกัดการใช้สื่อการเรียนการสอนประเภทต่าง ๆ และสร้างความร่วมมือในลักษณะ MOU โดยสถานศึกษาจะเป็นแหล่งในการทดลองใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่สถานประกอบการผลิตขึ้น

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงระดับการปฏิบัติตนของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาประกอบด้วยกรณี

วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงการคิดสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีมการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้การบริหารความเสี่ยงและบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

Spahr (2016) ได้กล่าวว่า ผู้นำมีหน้าที่ในการสร้างแนวคิดใหม่ภายในองค์กร และต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อผู้ได้บังคับบัญชาและ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในปี พ.ศ. 2549 ดร. เดวิดกิลดอนนักวิชาการด้านธุรกิจของมหาวิทยาลัยเพนน์สเตตได้พัฒนารูปแบบความสามารถในการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเป็นครั้งแรก รูปแบบการเป็นผู้นำนี้บางครั้งมีการใช้วิธีการทางการวิจัยพัฒนาและมีการใช้เทคโนโลยีและสื่อเข้ามาช่วย ผู้นำด้านนวัตกรรมยังต้องยอมรับและรับรู้การติดตาม การพัฒนาใหม่ ๆ ในพื้นที่ที่ส่งผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อองค์กรของตน ลักษณะทั่วไปของความเป็นผู้นำที่เป็นนวัตกรรม ได้แก่ 1.พฤติกรรมผู้นำแบบเปิด 2.การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม3.การคิดกระบวนการที่นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 4.การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ผู้ติดตามสามารถใช้และประเมินแนวคิดใหม่ได้

กานตันภา แสงเทพ (2556, น. 6) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือกันทำให้งานบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของทีม

Adair (2009) ได้กล่าวว่า เป็นผู้นำที่นำความคิดและสิ่งใหม่มาสู่องค์กร ต้องเป็นอะไรที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ผู้นำต้องสามารถนำงานเข้าสู่กระบวนการนวัตกรรมและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้

Horth & Buchner (2009) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ไปสู่ภารกิจความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นผู้นำ เช่น การนำความคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ปัญหา และ ทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นรวมถึงมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมมากกว่าการจัดการนวัตกรรมโดยการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ส่งเสริมความสามารถในการคิดแตกต่างกันและการทำงานในรูปแบบใหม่ที่เผชิญกับความท้าทาย ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ที่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเป็นผู้นำในการแข่งขัน

Sena & Etena (2012) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิดวิธีการเทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือ การค้นพบวิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ในสังคมปัจจุบันและ

อนาคต นอกจากนี้ผู้นำนวัตกรรมต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีทักษะ ค่านิยมและความสามารถในการรับรู้อันตรายเกี่ยวกับปัญหาทั่ว ๆ ไปในปัจจุบันและคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในอนาคต ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมุ่งมั่นที่จะให้ประชาชนมีเศรษฐกิจการเมือง และสังคมความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงมีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและโลก เพื่อการสร้างสังคมให้เกิดความสมดุล

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักวิชาการที่ให้ไว้ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความคิดและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม

Dave (2007) และ Tanya Roscorla (2010) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4องค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพภายใน (Intimal Personality) 2) บุคลิกภาพภายนอก 3)การปฏิบัติงาน(Operation) 4) มิตรสัมพันธ์ (Relationship)

Adair (2009) ได้กล่าวว่า เป็นผู้นำที่นำความคิดและสิ่งใหม่มาสู่องค์กร ต้องเป็นอะไรที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ผู้นำต้องสามารถนำงานเข้าสู่กระบวนการนวัตกรรมและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้

Horth & Buchner (2009) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ไปสู่ภารกิจความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นผู้นำ เช่น การนำความคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ปัญหา และทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นรวมถึงมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมมากกว่าการจัดการนวัตกรรมโดยการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ส่งเสริมความสามารถในการคิดแตกต่างกันและการทำงานในรูปแบบใหม่ที่เผชิญกับความท้าทาย ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ที่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเป็นผู้นำในการแข่งขัน

Sena & Erena (2012) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิดวิธีการเทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์บริการ หรือ การค้นพบวิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในสังคมปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ผู้นำนวัตกรรมต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีทักษะ ค่านิยมและความสามารถในการรับรู้อันตรายเกี่ยวกับปัญหาทั่ว ๆ ไปในปัจจุบันและคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในอนาคต ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมุ่งมั่นที่จะให้ประชาชนมีเศรษฐกิจการเมือง และสังคมความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงมีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ โลก เพื่อการสร้างสังคมให้เกิดความสมดุล

Wooi (2013) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบรอบด้านและเป็นขั้นเป็นตอน

2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ

3) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า คนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

5) มีกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หากคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบดังนี้

1) วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารใน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะ ในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

4) ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งหวังให้ มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม(Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วย ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม ประกอบด้วย ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม ความประพฤติทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์การโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดย ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการประเมินผลและรายงาน

6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบและการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

กฤษณ์ภัทรชูโร โทพา (2559) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ให้อำนาจกับสมาชิกของทีม หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า คนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

2) ให้ความสำคัญและสนับสนุนทรัพยากรกับสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิด โอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ

3) สามารถมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสียหลัก หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยให้คำชมเชย รางวัลแก่พนักงานในองค์การเมื่อเกิดนวัตกรรมใหม่ มีความอดทนและมีวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากพนักงานภายในองค์การ

4) มีความเชี่ยวชาญและการประยุกต์ใช้หลักการของการทำงาน หมายถึงผู้นำมีความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจหลักที่องค์การรับผิดชอบสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5) การพัฒนากลยุทธ์กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ หมายถึง ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชนสังคม และสิ่งแวดล้อม

6) มีความสามารถในการปรับตัวและยอมรับความคิดใหม่ ๆ หมายถึง ผู้นำที่เป็นคนช่างคิดช่างสังเกต ช่างสงสัย ชอบวิเคราะห์ค้นหาทดลอง สังเคราะห์เพื่อหาคำตอบหรือทางเลือกที่ดีที่สุด รู้จักเชื่อมโยงความคิด กล้าลงมือปฏิบัติ ไม่กลัวความล้มเหลว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่น

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 7 องค์ประกอบดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovative Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษา ทำตนให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลกัน และมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม (Invocative Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการนั้นให้เป็นรูปธรรมจนใช้ประโยชน์ได้

4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นนักคิดเชิงระบบสามารถวิเคราะห์ วางแผนและกำหนดขั้นตอนงานได้แบบครบวงจรก่อนลงมือปฏิบัติ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมในโรงเรียน รวมถึงการมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผน

5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Innovative-risk Taking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่วองไวโดยไม่

กลัวความผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหรือในสภาวะการณ์ที่กดดันสูง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน

6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Innovative Networking) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดกลุ่ม เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน เกื้อหนุน พึ่งพากัน ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือการผลิระหว่างกลุ่มหรือสถาบันมีการติดต่อและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ

7) ด้านการมีศรัทธาและบารมี (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ใช้ความมีเสน่ห์ภายในตน โน้มน้าวผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงานกับแนวร่วม มีอิทธิพลส่งเสริมพลังอำนาจจนผู้ตามเกิดความเชื่อถือศรัทธาให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มที่

ปริวิต กัณถิน (2560) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีขึ้นกว่าเดิม

4) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยีหมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

6) การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

กานต์นภา แสงเทพ (2556) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกันและมี

ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือกันทำให้งานบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม

นิชาภา สุนทรไชย (2561) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสวงหาความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็น โอกาสในการพัฒนาตัวเองและครู เข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดี และเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย (1) มิจินตนาการ (2) การยืดหยุ่นปรับตัว (3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

2) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทขององค์กรได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็น เข้าใจถึงบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม

3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้ครูยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้ครูทำงาน ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเองประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) ความเป็นปัจเจกบุคคล (4) การกระตุ้นทางปัญญา

4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีความต้องการที่จะบริหารงานในสภาวะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้นำ ผู้ตามและองค์กร เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการทำงานและสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การกล้าเปลี่ยนแปลง (2) การมีความกล้าท้าทาย (3) การมีความรับผิดชอบ

5) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบย่อย (1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมา
สังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา
ดังตาราง 1



ตาราง 1 ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

	แหล่งข้อมูล										ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Dave (2007) และ Tanya Roscorla (2010)	Adair (2009)	Horth & Buchner (2009)	Sena & Erena (2012)	Wool (2013)	เวียงวิวรรณ ท้ากุล (2557)	กฤษณ์ทรัพย์โรจน์ (2559)	พิสิฐรัตน์ กลิ่นไธสงค์ (2559)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	ณิชาภา สุนทรไชย (2561)	
1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
3. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	8
4. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม		✓			✓		✓	✓		✓	5
5. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม		✓			✓			✓	✓	✓	5
6. การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม								✓		✓	2
7. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี						✓			✓		2
8. การมีคุณธรรมจริยธรรม	✓					✓			✓		3
9. ให้ความสำคัญและสนับสนุนทรัพยากรกับสมาชิกของทีม	✓		✓					✓			3
10.การมีความเชี่ยวชาญและการประยุกต์ใช้หลักการของการทำงาน								✓			1
11.การบริหารความเสี่ยง				✓			✓				2
12.การมีศรัทธาและบารมี	✓							✓			2

จากตารางผู้วิจัยได้สังเคราะห์มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จำนวน 12 ด้าน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแสดงในรูปความถี่และคัดเลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีพฤติกรรมให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผนคิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร โดยใช้ประสบการณ์และทักษะการทำงาน แสวงหาความรู้ และให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำ จะต้องมีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ เพื่อมาพัฒนางานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เป็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้นำ จะให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่สมาชิก จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำ ที่มีพฤติกรรมในการวางแผนในอนาคต เป็นการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้มาเป็นกลยุทธ์ และพัฒนานวัตกรรมจากจินตนาการ โดยนำสร้างกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการได้ และมีการควบคุม ประเมินผลของกลยุทธ์นวัตกรรมที่นำไปใช้

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างให้สมาชิกทุกคนเห็นภาพอนาคตที่มุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จ โดยให้ทุกคนยอมรับและเชื่อถือ เต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำจะต้องมีความคิดที่จะพัฒนาก้าวไกลอยู่เสมอ ซึ่งดูได้จากผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งหวังที่ให้มีความเป็นเลิศ รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอก มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม และจะต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เลขที่ 31/27 ถนนคลองคะเชนทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร รหัสไปรษณีย์ 66000 เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ 056-990381 , 056-990315 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) : phichi1@phichit1.go.th

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ครอบคลุมทั้งหมด 6 อำเภอ คือ เมืองพิจิตร วังทรายพูน โพธิ์ประทับช้าง สามง่าม สากเหล็ก อำเภอลำลูกเกด

ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้บริหาร ครูและนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แบ่งออกเป็นแต่ละอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร	จำนวน ครู
1	เมืองพิจิตร	38	31	418
2	วังทรายพูน	11	8	114
3	โพธิ์ประทับช้าง	27	19	279
4	สามง่าม	23	18	218
5	สากเหล็ก	14	8	114
6	อำเภอลำลูกเกด	20	14	188
	รวม	133	98	1331

ตาราง 3 ตารางแสดงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประถมศึกษา
พิจิตร เขต 1 แบ่งโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียน 7 ขนาด

ขนาดที่	รายการ	จำนวน
1	จำนวนนักเรียน 1-120 คน	84
2	จำนวนนักเรียน 121 - 200 คน	33
3	จำนวนนักเรียน 201 - 300 คน	8
4	จำนวนนักเรียน 301 - 499 คน	6
5	จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน	1
6	จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน	1
7	จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป	0
	รวม	133

วิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชวน ภารังกุล. (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาค ตะวันตก 1) ทราบองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก 2) เสนอความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก วิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยของ องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก 2) การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก 3) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ เกี่ยวกับองค์ประกอบของนวัตกรรม การบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตกสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 43 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 564 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (exploratory factor analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (pathanalysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. นวัตกรรม การบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การ

พัฒนานวัตกรรม 3) การกระจายอำนาจ 4) การวางแผน 5) การจัดการความรู้ 6) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2. องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การพัฒนานวัตกรรม การกระจายอำนาจ การวางแผน การจัดการความรู้ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2553) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ขององค์การธุรกิจเอกชนภาคอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) พัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวคิดการพัฒนาวัตกรรมการเป็นฐานคติในการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์การประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้นำองค์การที่มีผลิตภัณธ์ กระบวนการ หรือบริการซึ่งเป็นผลจากการสร้างสรรค์ที่มีลักษณะความเป็นนวัตกรรม ใช้วิธีการศึกษาแบบ Grounded Theory และวิธีการศึกษาเฉพาะกรณีโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือ กรรมการผู้จัดการใหญ่ องค์การละ 1 ท่าน สัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรในองค์การและผู้เกี่ยวข้องอีก 62 คน ขั้นตอนการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน 1) ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาข้อมูลขององค์การและผู้นำที่คัดเลือกเป็นกรณีศึกษา 2) วิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำองค์การที่เป็นกรณีศึกษาหลัก 3) สัมภาษณ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทดสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูล โดยทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปและการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกรณีศึกษากรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยปัจจัยหลัก คือ 1) บริบทภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) บริบทภายในองค์การที่ส่งผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) กระบวนการพัฒนานวัตกรรมในองค์การ

ขวัญชนก โตนาค (2557) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปร คือ 1) องค์ประกอบด้านบุคลิกภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร 2) องค์ประกอบด้านบุคลิกภายนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน มี 15 ตัวแปร และ 4) องค์ประกอบด้านมิตรสัมพันธ์

ประกอบด้วย 12 ตัวแปร การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระเท่ากับ 230 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความ 45 กลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .0166

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารและสถานศึกษา ที่ต้องยอมรับเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่ผู้เรียนและเพื่อสนับสนุนการสอน การจัดการเรียนรู้ของครูให้ครูกลายเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมี 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การจัดการความรู้ 4) การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว 5) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา 6) การคิดสร้างสรรค์ 7) การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และ 8) ความกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากร 1,069 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน ได้แก่ ผู้บริหารและครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI Modified) และใช้การสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” อยู่ 2 ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรองลงมาคือด้าน การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) พบว่า มีความต้องการจำเป็นดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

(3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม (4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และ (5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บริหารต้องมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพ โดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยะพี ชุตติน เจมมู(2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ คือ ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานีจำนวน 6 ท่าน รวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-Face) จำนวน 6 คน โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 - 1.30 ชั่วโมง ต่อผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ด้วยตนเอง จากสถานศึกษาทุกแห่งในจังหวัดปัตตานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานีพบว่า 1) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงร่วมกันอย่างชัดเจนและนำวิสัยทัศน์สู่แผนกลยุทธ์ไปใช้ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้าใจ ส่งเสริมและสนับสนุน เป็นกันเองและมีการสนับสนุนทุนวิจัย 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหาร เปิดโอกาสทุกคนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสอนและทำงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นข้อมูลวิจัย 5) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนการทำงาน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ สร้างแรงจูงใจ

งานวิจัยต่างประเทศ

Edwards (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทางเลือกในการออกแบบนวัตกรรมเพื่อโรงเรียนมัธยม แบบดั้งเดิมสิ่งที่ผู้นำต้องรู้ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมแบบดั้งเดิมที่ประสบปัญหา เช่น การออกกลางคันของนักเรียนซึ่งยังไม่เปลี่ยนแปลงในตลอด 30 ปี ที่ผ่านมา วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาทั้งสี่ด้านหรือสมมติฐานที่ว่าผู้นำโรงเรียนควรเข้าใจเมื่อออกแบบทางเลือกในโรงเรียน มัธยมแบบดั้งเดิมได้แก่ 1) พิจารณาทั้งหมดขององค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมทางเลือกที่ประสบความสำเร็จ 2) เริ่มต้นแนวคิดเมื่อการออกแบบใหม่เลือกโรงเรียนมัธยม 3) ใช้มาตรฐานได้รับการรับรองในระดับภูมิภาคเป็นกรอบสำหรับการออกแบบและ 4) เริ่มต้นการออกแบบที่มีจุดหมาย สำหรับการประเมินผลโครงการ

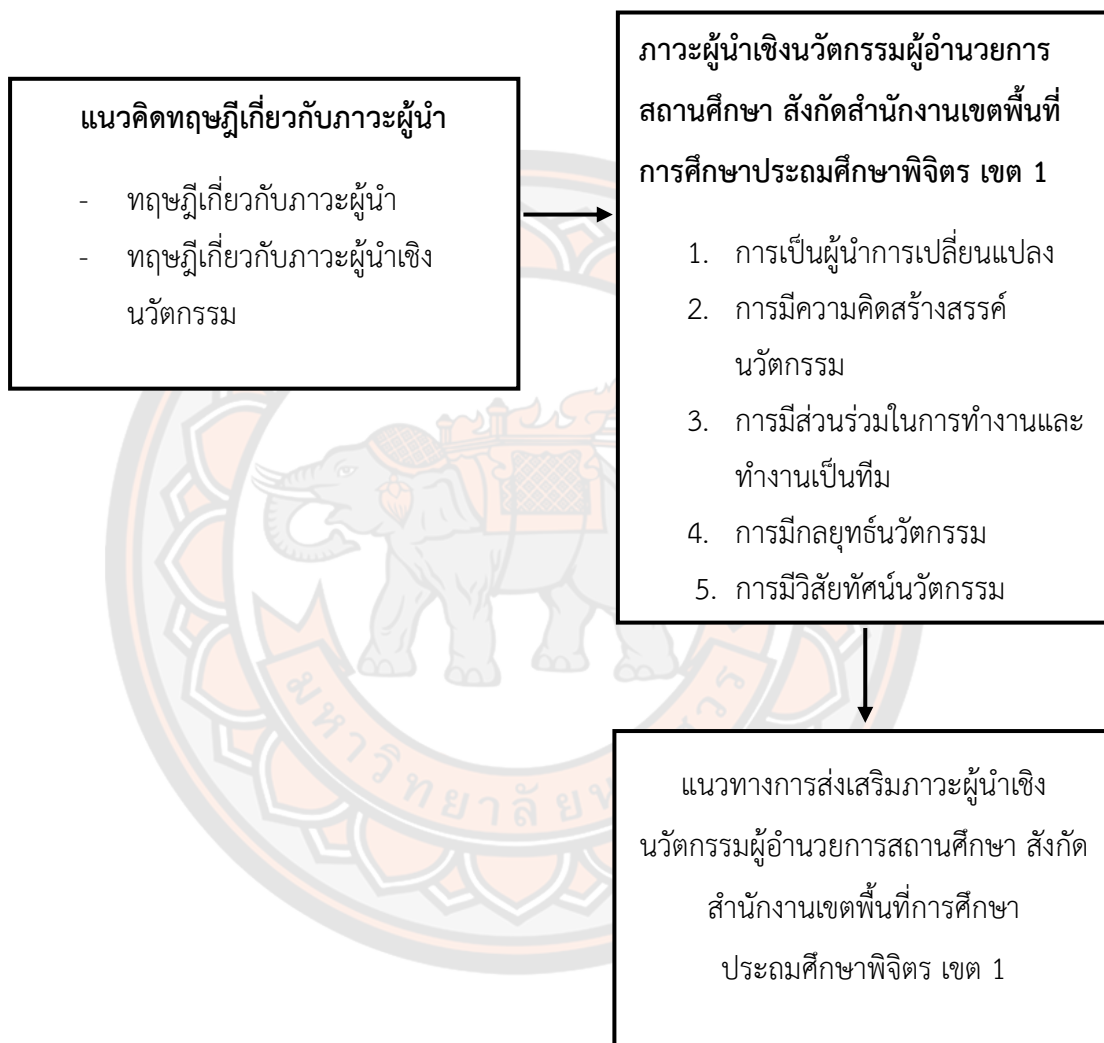
Jaffer (2013) ได้ทาการศึกษาวิจัย เรื่องนวัตกรรมการควบคุมในศตวรรษที่ 21 ผลกระทบต่อแบบภาวะผู้นำ โดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทางการศึกษาโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้นำสองแบบ ผู้นำสไตล์การเปลี่ยนแปลง (transformational leadership: TEL) และผู้นำการแลกเปลี่ยน (Leader-member exchange: LMX) กับสองรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร(การสำรวจและการแสวงหาผลประโยชน์) การศึกษายังตรวจสอบบทบาทที่ตัวแปรของแต่ละบุคคลและองค์กรที่ใช้ อธิบายความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำนวัตกรรม พบความสัมพันธ์ในเชิงบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญระหว่างความเป็นผู้นำรูปแบบและนวัตกรรมขององค์กรอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในระดับสูง และการทับซ้อนระหว่างสองรูปแบบความเป็นผู้นำเป็น แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ กับนวัตกรรมการสำรวจ เมื่อวิเคราะห์แยกความสัมพันธ์ พบว่ามีทั้งสองรูปแบบความเป็นผู้นำและนวัตกรรมขององค์กรสัมพันธ์กัน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสำคัญเท่าเทียมกันของการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำที่มีต่อการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของนวัตกรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากองค์การการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่พบจะใกล้เคียงความสัมพันธ์ความเป็นผู้นำนวัตกรรมการบอกเป็นนัยถึงความสำคัญของกลไกทางสังคมในการแปลผลของการเป็นผู้นำเป็นผลนวัตกรรมสำหรับองค์กร

Vlok (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรในแอฟริกาใต้การประชุมนานาชาติเรื่องความเป็นผู้นำเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรและบุคคลมีลักษณะที่ซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น ผู้นำที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้นำหลาย ๆ คนยอมรับว่าไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติของพวกเขาจะประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถในการเป็นผู้นำนวัตกรรมนั้นอาจแตกต่างกัน การวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมจะปรากฏขึ้นถูกจำกัด และแยกส่วนด้วยหลักฐานเพียงเล็กน้อยขององค์ความรู้ที่สะสมและสอดคล้องกันที่เกิดขึ้นใหม่ ในขณะที่การมีส่วนร่วมกับองค์ความรู้ นั้นเพิ่มมากขึ้นและดูเหมือนจะมีกฎเกณฑ์เฉพาะองค์ประกอบมากกว่าการตรวจสอบที่ครอบคลุมหรือเป็นระบบเกี่ยวกับความสามารถในการประเมินที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จ บทความนี้เสนอขีดความสามารถสำหรับผู้นำนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยในแอฟริกาใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสังเคราะห์เกี่ยวข้อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้วิจัยแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 1,429 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 306 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน โดยแบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 21 คน และครูจำนวน 285 ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน แบ่งออกเป็น 2 ตอน (แบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก หน้า 88) ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 27 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม จำนวน 6 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2. สังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่
1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและด้านทำงานเป็นทีม 4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

5.2 นายวิวัฒน์ ผลประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองหลวง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

5.3 นายเกื้อสิริการณ ศรีมิตรานนท์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมของข้อคำถามให้สมบูรณ์มีความเหมาะสม ตลอดจนปรับแก้ไขข้อความบางข้อคำถามในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

6. ผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่า

แบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ได้ข้อคำถามตามเกณฑ์ จำนวน 27 ข้อ จากทั้งหมด 27 ข้อ และปรับปรุงบางข้อเพื่อให้ครอบคลุมทุกพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นแบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ได้ข้อคำถามที่นำไปใช้ได้รวมทั้งสิ้น 27 ข้อ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมือ อยู่ในภาคผนวก หน้า 91)

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัท (Cronbach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.980 (ผลการหาค่าความเชื่อมั่นอยู่ในภาคผนวก หน้า 95)

8. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ทางระบบสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. นำข้อมูลที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายค่าเฉลี่ย แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด
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

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อมูลที่มีสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการหรือผู้อำนวยการชำนาญการ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี และมีประสบการณ์การบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1 นายธงชัย จันแย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

1.2 นายกมล สุมาลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

1.3 นางสิริพร ผลประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2. เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่

2.1 ดร.สมเจตน์ พันธุ์พรม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน (แบบสัมภาษณ์อยู่ในภาคผนวกหน้า 88) ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1 ข้อ
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 1 ข้อ
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม จำนวน 1 ข้อ
4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม จำนวน 1 ข้อ
5. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม จำนวน 1 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาตามที่กำหนด

2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ถึงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566

ตาราง 4 แสดงวัน และเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	เวลา	สถานที่
1	นายธงชัย จันแ้ย	22 ก.พ. 66	13:00 น.	ส.พ.ป. พิจิตร 1
2	นายกมล สุมาลา	23 ก.พ. 66	13:30 น.	ร.ร.อนุบาลพิจิตร
3	นางสิริพร ผลประเสริฐ	24 ก.พ. 66	13:30 น.	ร.ร.บ้านลำน้ำ
4	ดร.สมเจตน์ พันธุ์พรม	24 ก.พ. 66	10:30 น.	ส.พ.ฐ.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 306 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 306 คน และได้รับกลับคืนมา จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาทางแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 306)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	21	6.86
1.2 ครู	285	93.14
รวม	306	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	164	53.60
2.2 5 - 10 ปี	68	22.20
2.3 11 - 15 ปี	20	6.50
2.4 16 - 20 ปี	8	2.60
2.5 มากกว่า 20 ปี	46	15.00
รวม	306	100.00

จากตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 306 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.86 และครูจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 93.14 ด้านประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็นประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้อำนวยการสถานศึกษา	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 306)		ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		(\bar{X})	S.D.	
1	ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.49	0.50	มาก
2	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.52	0.54	มากที่สุด
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม	4.63	0.50	มากที่สุด
4	ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	4.46	0.50	มาก
5	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	4.55	0.51	มากที่สุด
	รวม	4.53	0.48	มากที่สุด

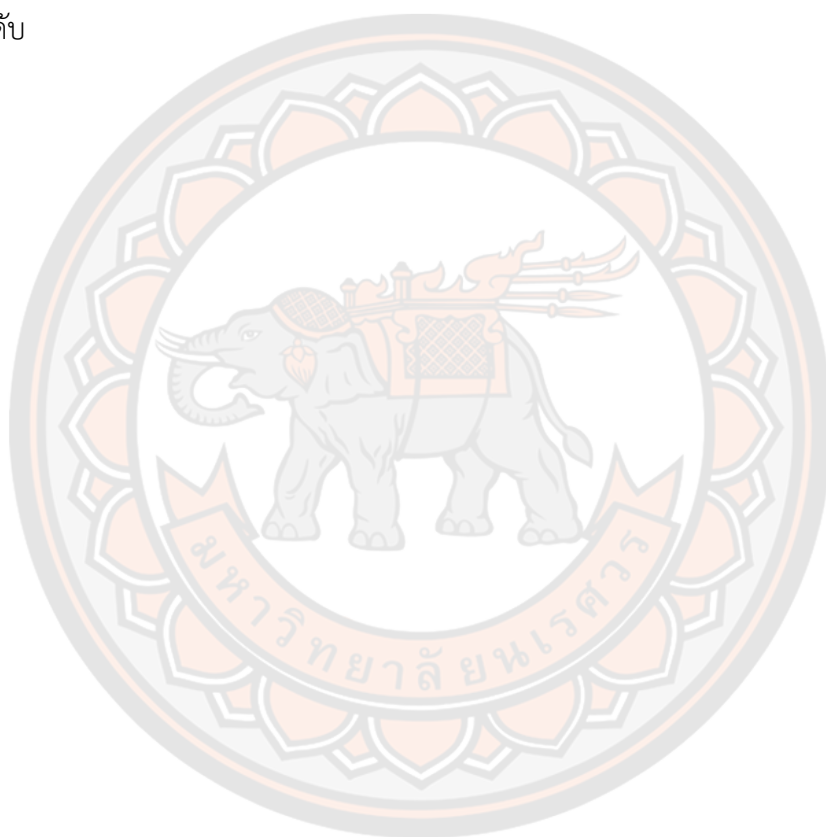
จากตาราง 6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.63) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.55) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.46) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการ
เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่	ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 306)		ระดับภาวะ ผู้นำเชิง นวัตกรรม
		(\bar{X})	S.D.	
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็น แบบอย่างที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.58	0.57	มากที่สุด
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ปฏิบัติงาน ตามที่รับมอบหมาย	4.45	0.64	มาก
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครูตระหนักรู้ ถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม	4.64	0.56	มากที่สุด
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นนักคิด นักวางแผน มีการคิดที่เป็นระบบ และสามารถ วิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน	4.45	0.57	มาก
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาใช้ในการวางแผนเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา	4.43	0.63	มาก
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรมและ สามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ	4.37	0.62	มาก
รวม		4.49	0.50	มาก

จากตาราง 7 สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.49) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครู
ตระหนักรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
(\bar{X} =4.64) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้เป็นที่ยอมรับ

ของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายและผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นนักคิด นักวางแผน มีการคิดที่เป็นระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีค่าเท่ากับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการวางแผนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) ตามลำดับ



ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 306)		ระดับภาวะ ผู้นำเชิง นวัตกรรม
		(\bar{X})	S.D.	
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการทำงาน	4.60	0.57	มากที่สุด
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.50	0.57	มากที่สุด
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.56	0.69	มากที่สุด
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ ๆ	4.44	0.64	มาก
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้องค์กรพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.52	0.57	มากที่สุด
รวม		4.52	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 8 สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} =4.52) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.60) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56) รองลงมาคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้องค์กรพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.52) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X}=4.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

ที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 306)		ระดับภาวะ ผู้นำเชิง นวัตกรรม
		(\bar{X})	S.D.	
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ส่งเสริมสร้างกลุ่ม เครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่ง กันและกัน	4.68	0.54	มากที่สุด
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วน ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ โรงเรียน	4.58	0.57	มากที่สุด
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.69	0.54	มากที่สุด
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความ สามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	4.54	0.64	มากที่สุด
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเห็นถึง ความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง	4.68	0.54	มากที่สุด
รวม		4.63	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 9 สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมภาพรวม อยู่ใน
ระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู

ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ส่งเสริมสร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง มีค่าเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$) ตามลำดับ



ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

ที่	ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 306)		ระดับภาวะ ผู้นำเชิง นวัตกรรม
		(\bar{X})	S.D.	
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวางแผนโดยกำหนดเป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต	4.45	0.64	มาก
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.43	0.57	มาก
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.40	0.63	มาก
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีควบคุมในการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนที่ถูกต้อง	4.53	0.57	มากที่สุด
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการประเมินผลกลยุทธ์และประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้	4.48	0.57	มาก
รวม		4.46	0.50	มาก

จากตาราง 10 สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีควบคุมในการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนที่ถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการประเมินผลกลยุทธ์และประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวางแผนโดยกำหนดเป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X}=4.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 306)		ระดับภาวะ ผู้นำเชิง นวัตกรรม
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.67	0.47	มากที่สุด
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้างความน่าเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์	4.49	0.57	มาก
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา	4.54	0.57	มากที่สุด
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความมุ่งหวังที่จะเห็นโรงเรียนมีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน	4.53	0.64	มากที่สุด
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอกโรงเรียน	4.53	0.57	มากที่สุด
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์นวัตกรรมของโรงเรียนและนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งใจ	4.53	0.64	มากที่สุด
รวม		4.55	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 11 สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.55) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.67) รองลงมาคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ผู้อำนวยการ

สถานศึกษามีความมุ่งหวังที่จะเห็นโรงเรียนมีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอกโรงเรียนและผู้อำนวยการสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์พันธกิจของโรงเรียนและนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$) และลำดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้างความน่าเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาทางแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สามารถแสดงผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนได้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... สำนักงานเขตพื้นที่ต้องจัดให้มีการอบรม การประชุม หรือสัมมนา เรื่องการเป็นผู้นำในการบริหารงานในยุคใหม่ที่เสริมสร้างการมีความคิดเชิงนวัตกรรม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

... ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและนำไปพัฒนาโรงเรียนต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

... ให้ผู้อำนวยการเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม สัมมนาหรือ กระทั่งการทำ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

... การส่งเสริมการบริหารจัดการด้วยการบริหารองค์กรยุคใหม่ ใช้ Task Based ในการดำเนินการบริหารองค์กร ด้วยบุคลากรยุคใหม่

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำนวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำกระบวนการสร้างให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสัมพันธภาพการทำงานในเชิงของพี่-น้อง จนเกิดเป็นกระบวนการ PLC สิ่งเหล่านี้จะเป็นการสร้างบรรยากาศก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

... สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องสร้างความตระหนักถึงการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาว่าการพูดคุยกันนำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่ม คอยช่วยเหลือกันในกลุ่มโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

... ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นำประเด็นต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

...ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรผลักดันตนเองให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ไม่ว่าจะเป็นระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ และนำสิ่งที่ได้รับมา พัฒนาโรงเรียน และตนเอง มีการดำเนินการรวบรวม และสรุปข้อมูลความรู้ต่าง ๆ เป็นองค์ความรู้ ของโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการที่จะช่วยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจินตนาการในการ สร้างระบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความเห็น ดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการ พัฒนานวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้อำนวยการรู้เรื่องเกี่ยวกับนวัตกรรมให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษานำเสนอนวัตกรรมที่คิดตนเองเป็นผู้คิดขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

...ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรศึกษา และเรียนรู้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ศึกษา เรียนรู้ความเคลื่อนไหว และเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นนโยบายและเรื่อง รอบรู้ทั่วไป

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

...ให้ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการสร้างระบบงานการพัฒนาวัตกรรมการเข้ามามีส่วนร่วมให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับฟังและนำไปพัฒนาต่อยอดกับโรงเรียนตัวเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

2.2 มีการจัดเวทีให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเสนอวัตกรรมการใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้อำนวยการ วิทยาลัยได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ให้เวทีกับผู้อำนวยการสถานศึกษามีการนำเสนอผลงานของตัวเองที่คิดค้นขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการศึกษามานำเสนอผลงานของตัวเองและแลกเปลี่ยนกับผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่ม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

...เปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการศึกษานำผลงานของตัวเองมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันให้กับครูในโรงเรียนและต่างโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

...การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อสร้างเป็นองค์กรแห่งการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน จึงกลายเป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการทำงานร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการช่วยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นดังนี้

3.1 เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสร้างกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีม ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...สำนักงานเขตพื้นที่ให้อำนวยการประชุมกลุ่มกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการเข้ามาประชุมรับทราบปัญหา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดความสามัคคีกันได้พูดคุยปรึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

...บริหารสถานศึกษาควรปรับตัว ให้เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเตรียมพร้อมกับการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

...ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างสรรค์ผลงานและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน ให้ครูสร้างกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงจัดหาเวลาทำงานร่วมกันเพื่อให้รู้จักกันและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการเห็นว่าการทำงานเป็นทีม การและเปลี่ยนความรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมากโดยการจัดอบรมสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ผู้อำนวยการต้องศึกษาความสามารถของบุคลากรตนเองว่าใครถนัดสิ่งใด ผู้อำนวยการต้องสามารถเข้าถึงความคิดของผู้ร่วมงานทุกคน แสดงจุดยืน และความชัดเจนในการทำงานเพื่อลดทอนความคลาดเคลื่อนในการทำงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อให้เป็นที่รักของบุคลากรในโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

...เขตพื้นที่จัดอบรมสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้ผู้อำนวยการมาเข้าอบรมร่วมกันเพื่อสร้างกลุ่มเครือข่ายในนอกโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสร้างความสามัคคีซึ่งกันและกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

...กระบวนการ PLC ที่เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการทำงานประจำ และงานโครงการ โดยพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับในการส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้อำนวยการศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

...สำนักงานเขตต้องจัดอบรมการวางกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานในอนาคตของโรงเรียนที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

...ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องวางแผน ศึกษาริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนเข้ากับเป้าหมายที่วางไว้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

4.2 มีการกำกับติดตามผ่านการกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็งและเป็นระบบ ดังคำสัมภาษณ์

...การกำกับติดตามผ่านกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

จากประเด็นสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้างค่านาเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นดังนี้

5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและสร้างค่านาเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

... ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเรียนรู้ที่จะเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร ปรับความคิดตนเองให้รู้สึกว่าเป็นครูคนหนึ่งในสถานศึกษา ผู้อำนวยการต้องพัฒนาโรงเรียนของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หากบุคลากรเกิดความสุข ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดเขาจะต้องการทำงานและทำอย่างมีความสุข แต่ถ้าเมื่อใดบุคลากรไม่มีความสุข แม้บริบทจะสนับสนุน หรือเอื้อประโยชน์ให้อย่างไรเขาก็ไม่มีความสุขและไม่อยากทำงาน ทั้งนี้ผู้อำนวยการต้องให้กำลังใจและสนับสนุนบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

...การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มผู้อำนวยการร่วมกันก็เป็นวิธีการเรียนรู้วิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

5.2 สร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนา อบรม และใช้กระบวนการ PLC กับผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ร่วมกันวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในทุกส่วนขององค์กร
ตั้งคำสัมภาษณ์ดังนี้

...ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรใช้ความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งศึกษาความรู้เรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในสถานศึกษา โดยการนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาใช้ในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี จนสามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

...ผู้อำนวยการควรนำความรู้ที่เกี่ยวกับนวัตกรรมมาเผยแพร่หรือถ่ายทอดให้แก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างนวัตกรรมด้านการสอน หรือแก้ไขปัญหาที่พบเจอในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

...กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการกำหนดแผนการพัฒนาคุณภาพควรมีการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในทุกส่วนขององค์กร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสรุปแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ได้ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา
ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้อำนวยการสามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนได้ 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำนวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน

ตาราง 13 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา
ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน 2. สำนักงานเขตพื้นที่ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเสนอ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียน

ตาราง 14 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา
<p>ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้างที่จะช่วยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การ</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสร้างกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีม</p> <p>2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการเห็นว่าการทำงานเป็นทีม การและเปลี่ยนความรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมากโดยการจัดอบรมสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ</p>

ตาราง 15 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา
<p>ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้างที่จะส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย 2. ผู้อำนวยการมีการกำกับติดตามผ่านการกระบวนกรนิเทศ ภายใต้อย่างเป็นระบบทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็งและเป็นระบบ

ตาราง 16 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา
<p>ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้างที่จะส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้างความน่าเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่ควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้รู้ว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและสร้างความน่าเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น 2. สำนักงานเขตพื้นที่ต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนา อบรม และใช้กระบวนการ PLC กับผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ร่วมกันวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในทุกส่วนขององค์กร

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และผลงานเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมจนได้รับรางวัลระดับประเทศและเป็นที่ยอมรับ จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ส่งเสริมสร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง มีค่าเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความควบคุมในการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนที่ถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการประเมินผลกลยุทธ์และประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมภาพรวม อยู่ในระดับ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้างความน่าเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้

และมีประสบการณ์ในการบริหารงานจำนวน 4 คน มีแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนได้ และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำนวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน

2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และ สำนักงานเขตพื้นที่ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียน

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสร้างกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการเห็นว่าการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมากโดยการจัดอบรมสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย และผู้อำนวยการมีการกำกับติดตามผ่านการกระบวนกรนิเทศภายในอย่างเป็นระบบทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็งและเป็นระบบ

2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและสร้างความน่าเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่ต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนา อบรม และใช้กระบวนการ PLC กับผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ร่วมกันวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในทุกส่วนขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการบริหารจัดการเป็นทีม โดยมีการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการวิเคราะห์ผลจากหลาย ๆ ด้านอย่างรอบคอบ เพื่อให้การร่วมกันทำงาน เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น มีการสนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กานตันภา แสงเทพ (2556) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในสถานศึกษาด้วยความเต็มใจโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีการติดต่อสื่อสาร และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือกันทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิทยากร ยาสิทธิ์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการที่จะทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและพัฒนาไปได้อย่างดีนั้นส่วนหนึ่งเกิดจากการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารจึงควรพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถในด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนจะต้องเกิดจากบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์และสร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญสอดคล้องกับ นิชาภา สุนทรไชย (2561) ที่กล่าวไว้ว่าการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับ Tawanlak Phuangnil (2012) ที่สรุปว่าการนำกลยุทธ์ไป

ปฏิบัติเป็นการนำแผนกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ

2. จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนได้และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุญชรินทร์สร โทพา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระหว่าง กลุ่มธนาคารพาณิชย์ รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน ผลการวิจัยพบว่าผู้นำจะต้องกระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ทุกคนเห็นถึงคุณค่าในตนเอง และสามารถเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vlok (2012) ที่พบว่า ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของทุกคน และสามารถสร้างทีมและเครือข่ายการพัฒนาความรู้และการแก้ปัญหาช่วยให้เพื่อนร่วมงานสามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้กว้างขึ้น และตระหนักถึงความสำคัญของผู้ร่วมงาน

2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา สุนทรไชย (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และผู้บริหารต้องมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพ โดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสร้างกลุ่มเครือข่ายใน

โรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีมและต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการเห็นว่าการทำงานเป็นทีม การและเปลี่ยนความรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมากโดยการจัดอบรมสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นภา แสงเทพ (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือกันทำให้งานบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2.4 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม พบว่า ควรต้องส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายและมีการกำกับติดตามผ่านการกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็งและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า ควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและสร้างความสำเร็จ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้นและสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนา อบรม และใช้กระบวนการ PLC กับผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ร่วมกันวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในทุกส่วนขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วิวัฒนบุลย์ (2553) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบกระบวนการที่ชัดเจน ใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนภารังกุล (2552) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก พบว่าผู้นำจะต้องพัฒนาวัฒนธรรม กระจายอำนาจ วางแผน การจัดการองค์ความรู้ใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนได้

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ ๆ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และ สำนักงานเขตพื้นที่ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียน

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสร้างกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีม และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการเห็นว่าการทำงานเป็นทีม

1.4 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย และผู้อำนวยการมีการกำกับติดตามผ่านการกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบทั้งภายในและภายนอกและภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็งและเป็นระบบ

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม นวัตกรรม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้างความน่าเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็น

ส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ให้อำนาจการศึกษาคือให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและสร้างความน่าเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่ต้องสร้างความตระหนักให้อำนาจการศึกษารับการพัฒนา อบรม และใช้กระบวนการ PLC กับผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขวัญชนก โตนาค. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16 (4), 131-140.
- ชลกร ตันประภัสสร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 7 (2), 42-55.
- ชวน ภาวังกุล. (2552). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16 (1), 126-137.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). *การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). *การบริหารการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :*
<http://lek56.edublogs.org/2014.25> มกราคม 2557.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). *รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579/สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารและการนำคณะของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ในรายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- สุนทร โดบรเทศ. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา*. กรุงเทพฯ:ปัญญาชน.
- สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี School Administration by Technology Leadership. *วารสารดุสิตธานี*, 12(1), 3.
- อัมพวัน ประเสริฐภักดี. (2549). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอกชัย บุรณธน. (2550). *ภาวะผู้นำ ทักษะที่ต้องงาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การศึกษาเฉพาะหัวหน้าระดับต้น ของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Horth, D. & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership - How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. The Center for Creative Leadership.
- Hughes, Chuck. (2003). *What does it really takes to get into the Ivy League & other highly selective colleges*. New York: McGraw- Hill.
- Vlok. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in a sciencebased researchand innovation organization in South Africa. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 209-226.
- Weiss, S. Davic and Legand, P. Claude. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Wooi, S.C. (2013). The moderating effect of long-term orientation on the timing and types Of rewards. *Managing Service Quality. An International Journal*, 23(3), 225-244.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

คำชี้แจง

การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
โดยแบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่2 สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบประเมิน
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้
ถือว่าเป็นความลับ และผู้วิจัยจะนำเสนอผลในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและ
ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ นายวรวุฒิ ศิริอ่อน นิสิตปริญญาโทหลักสูตร กศ.ม. (การ
บริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

นายวรวุฒิ ศิริอ่อน

นิสิตปริญญาโท

หลักสูตร กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อโรงเรียน

ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครู

ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

น้อยกว่า 5 ปี

5 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นช่องใดช่องหนึ่งที่คุณคิดว่าตรงกับตนเองมากที่สุด โดยกำหนดการให้ระดับคะแนนมีความหมายในการตอบแต่ละช่อง ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ข้อความ	สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครูตระหนักรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม					
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นนักคิด นักวางแผน มีการคิดที่เป็นระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน					
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการวางแผนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ					
การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม						
7.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและองค์กรโดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการทำงาน					
8.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
9.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
10.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ ๆ					
11.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้องค์กรพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					

ข้อ	ข้อความ	สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
	การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม					
12.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ส่งเสริมสร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
13.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน					
14.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน					
15.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
16.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง					
	การมีกลยุทธ์นวัตกรรม					
17.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวางแผนโดยกำหนด เป้าหมายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต					
18.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
19.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม					
20.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีควบคุมในการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนที่ถูกต้อง					
21.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการประเมินผลกลยุทธ์และประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้					
	การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม					
22.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ข้อความ	สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
23.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้างความน่าเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์					
24.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา					
25.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะเห็นโรงเรียนมีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน					
26.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอกโรงเรียน					
27.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์นวัตกรรมของโรงเรียนและนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ของ นายวรวุฒิ ศิริอ่อน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศนะ ศรีปัดดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
3. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้

นายวรวุฒิ ศิริอ่อน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อ - สกุล
2. ตำแหน่ง
3. สังกัด/หน่วยงาน
4. ประสบการณ์การทำงาน
5. วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์
6. เวลาที่สัมภาษณ์
7. สถานที่
8. หมายเลขโทรศัพท์

ตอนที่ 2 แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงานในโรงเรียน

.....

.....

.....

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้าง ที่จะช่วยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้าง ที่จะช่วยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การ

.....

.....

.....

4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้าง ที่จะส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนา นวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

.....

.....

.....

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้าง ที่จะส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้าง ความ น่าเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

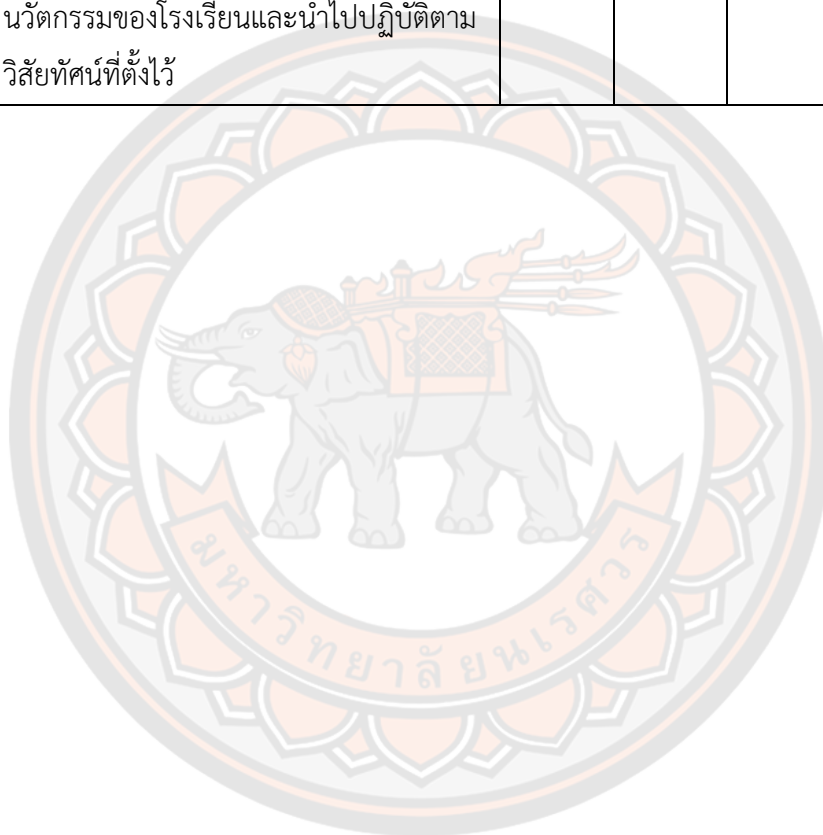
ผลการหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามเรื่อง
สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านตามตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC

สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1		ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็น แบบอย่างที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการ ทำงาน จนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ ปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครู ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นใน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออกถึงการ เป็นนักคิด นักวางแผน มีการคิดที่เป็นระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่าง เป็นขั้นเป็นตอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาใช้ในการวางแผนเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิง นวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิด ทางการบริหารใหม่ ๆ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม						
7.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยใช้ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
10.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม						
12.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ส่งเสริมสร้างกลุ่มเครือข่ายภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูเห็นถึงความสำคัญของตนเองว่าเป็นส่วน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

	หนึ่งของความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง					
การมีกลยุทธ์นวัตกรรม						
17.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวางแผนโดยกำหนด เป้าหมาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากกลยุทธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
20.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีควบคุมในการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนที่ถูกต้อง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
21.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการประเมินผลกลยุทธ์และประเมินผลสำเร็จของนวัตกรรมที่นำไปใช้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม						
22.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้กระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้างผู้นำเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
24.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

	เห็นโรงเรียนมีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน					
26.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นในวิสัยทัศน์หรือนวัตกรรมที่ พัฒนาขึ้นระหว่างบุคคลทั้งภายในภายนอก โรงเรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
27.	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการ ประชาสัมพันธ์ นวัตกรรมของโรงเรียนและนำไปปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	27