



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่



นเรศ ล้าเลิศวัฒนา

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่"

ของ นเรศ ล้าเลิศวัฒนา

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา



ชื่อเรื่อง	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
ผู้วิจัย	นเรศ ลำเลิศวัฒนา
ประธานที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2564
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 254 คน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเลือกแบบ แบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 32 คนและข้าราชการครู สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามสถานศึกษา จำนวน 222 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก ($r_{xy}=0.917$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ระหว่างรายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.821 - 0.892



Title	A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHRAE
Author	NARES LUMLERTWATTANA
Advisor	Associate Professor Chalong Chatrurachewin, Ph.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2021
Keywords	Innovative leadership of School Administrators, Effectiveness of schools

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) To study the innovative leadership of school administrators under the Secondary educational Service Area Office Phrae. 2) To study the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phrae, 3) To study the relationship between the innovative leadership of school administrators and the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phrae. The 254 participants were school administrators and government teachers under the Secondary Educational Service Area Office Phrae. academic year 2021. Purposive selection was chosen for 32 school administrators and Stratified Random Sampling for 222 government teachers proportionalized by school. The sample was indicated using Krejcie & Morgan table and randomly selected by stratified sampling method Data were collected by questionnaire, the analyzed data by frequency distribution mean, percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient.

The research results were found as follows; 1) The level of innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Phrae is high. 2) The level of the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phrae is high. 3) The results of the relationship study

between the innovative leadership of school administrators and the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phrae, the correlation coefficients in positive way, high level ($r_{xy} = 0.917$) at significant .01 level. The correlation coefficients between the innovative leadership of school administrators and the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office Phrae are between 0.821 - 0.892



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในทุกๆเรื่อง ทั้งการให้คำปรึกษา การชี้แนะแนวทางแก้ไข ให้กำลังใจและการเอาใจใส่ มอบความห่วงใยแก่ผู้วิจัยตลอดมา งานวิจัย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สิทธิพร เซาว์นชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.दनัยรัตน์ กาศเกษม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน กาศประชาชนุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ นางสาวสุพัตรา มาลัย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้เชี่ยวชาญที่สละเวลา อันมีค่าของท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย ตลอดจนผู้บริหาร สถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนวังชันวิทยา ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ความห่วงใยและให้กำลังใจ เสมอมา

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่สาว และภรรยาของผู้วิจัยที่คอยมอบความรัก กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆด้านอย่างดีเสมอมาจนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มี พระคุณทุกๆท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาต่อไป

นเรศ ล้าเลิศวัฒนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุุณุปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	13
หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	28
บริบททั่วไปของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	52
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	60
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่.....	62
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่	70
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแพร่.....	77
บทที่ 5 บทสรุป.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผลการวิจัย	84
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก.....	100
ประวัติผู้วิจัย	121

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	20
ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	33
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและข้าราชการครูสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564	54
ตาราง 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวม	62
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการมี วิสัยทัศน์.....	63
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการทำงาน เป็นทีมและการมีส่วนร่วม.....	64
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการมีทักษะ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	66
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	67

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	68
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวม	70
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	71
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน.....	72
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน.....	74
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของ ครู.....	76
ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แพร่.....	77

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	52



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์ และรองรับการศึกษาการเรียนรู้และความท้าทายที่ต้องการให้เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยต้องการให้มีความเป็นพลเมืองของโลก มีทักษะความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยก้าวสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว การศึกษาในปัจจุบันในยุค Thailand 4.0 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกแห่งบนโลกนี้ สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลผ่านโลกออนไลน์ได้อย่างรวดเร็ว เน้นแสวงหาการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ต่อยอดทางความคิดและนำไปสู่การเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ นำมาสู่การใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งแนวโน้มการพัฒนาประเทศจึงมุ่งเน้นด้วยนวัตกรรม จึงเกิดแนวคิด Education 4.0 นำไปสู่การนำเทคโนโลยีมาบิบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 มีบทบาทที่จะต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กรพัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่โดยคำนึงถึงการบรรลุในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (สุกัญญา รอดระกำ, 2561)

ภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อกลไกภายใน เนื่องจากผู้นำมีส่วนในการกำหนดปัญหา วางแผน ตัดสินใจและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กรในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลจะต้องมีผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะทั้งในด้านวิชาการและการบริหารงาน ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมอันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันสูงในระดับประเทศ โดยได้กำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นผู้นำ ด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง

ทั้งนี้เพราะอย่างที่ได้กล่าวข้างต้นว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นจะมีการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา ผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนในการดำเนินงานต่างๆให้สำเร็จและเป็นตัวการในการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของสังคม โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำโรงเรียนให้มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนและเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556 หน้า 70)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมด 16 โรงเรียนซึ่งอยู่ใน 8 อำเภอ ของจังหวัดแพร่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล สู่สังคมที่ยั่งยืน” และยังได้กำหนดพันธกิจ (Mission) ไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน 3) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 4) พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่สังคมที่ยั่งยืน 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สู่ Thailand 4.0 และกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ 3 นโยบาย 7 จุดเน้น โดยแบ่งเป็น นโยบายที่เกี่ยวกับ โรงเรียน ครู นักเรียน ดังต่อไปนี้ นโยบายที่ 1 โรงเรียนน่าอยู่ จุดเน้นที่ 1 โรงเรียนสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย จุดเน้นที่ 2 ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนสุจริต โรงเรียนคุณธรรม จุดเน้นที่ 3 ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล นโยบายที่ 2 ครูสอนดี จุดเน้นที่ 4 ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้น Active learning/coding/STEM/PBL และใช้สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน จุดเน้นที่ 5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการประเมิน ภาษาอังกฤษระดับ A 2 นโยบายที่ 3 นักเรียนมีคุณภาพ จุดเน้นที่ 6 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขั้นพื้นฐานสูง และเป็นนวัตกร จุดเน้นที่ 7 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) และได้พบปัญหาจากการประเมินศักยภาพการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตประกอบด้วย การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยใช้เทคนิค

(SWOT Analysis) มาประเมินสถานภาพของหน่วยงานด้วยการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรหลายภาคส่วนพบว่ามีความจุดอ่อน เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายส่งผลให้การพัฒนาศึกษาไม่ต่อเนื่อง การบริหารจัดการข้อมูลเทคโนโลยีและสารสนเทศทางการศึกษายังไม่ครอบคลุมและขาดการเชื่อมโยงผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 โรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้โรงเรียนต้องระดมทรัพยากรในการจ้างครู ซึ่งครูที่จ้างส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ทำให้ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน บุคลากรในเขตและโรงเรียนขนาดเล็กมีอัตราเงินเดือนน้อยส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการเลื่อนเงินเดือน บุคลากรในเขตและโรงเรียนขนาดเล็กมีการโยกย้ายบ่อยส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเปลี่ยนแปลงงบประมาณไม่สามารถเปลี่ยนแปลงในระบบ Web-online ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้ต้องเปลี่ยนอุปกรณ์และอบรมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ นโยบายด้านการจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดความต่อเนื่อง (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพม.แพร่ 3 ปี 2563-2565 (ปรับปรุง 2564))

จากความต้องการพัฒนาสถานศึกษาและสภาพปัญหาที่พบจากการรายงานนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่และความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาเป็นตัวสะท้อนกลับไปสู่การวางแผนในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพวางแผนในการบริหารสร้างบรรยากาศภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 32 คนและครู 713 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 745 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และข้าราชการครู จำนวน 222 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามสถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 254 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 3.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
- 3.1.3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3.1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 3.1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 4 ด้านประกอบด้วย

- 3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 3.2.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
- 3.2.4 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ และมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564

2. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในตำแหน่งครู และมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการการประยุกต์ใช้ในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ ความสามารถในการรับรู้ เข้าถึงและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนของสถานศึกษา โดยการนำกระบวนการ การคิดสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อขับเคลื่อนให้ครูในสถานศึกษาสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานพร้อมกับสร้างสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ โดยการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่างๆ แก่สถานศึกษา รวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ใหม่ภายในสถานศึกษา เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูจะกระทำโดยผ่านพฤติกรรมประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันเหตุการณ์และทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน ไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรในอนาคต สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้

3.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้ครูในสถานศึกษา เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน โดยปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของบุคลากรตามความรู้ความสามารถ และมีปฏิสัมพันธ์กันที่ติดต่อกันในองค์กร การติดต่อสื่อสารของครูที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ นำมาซึ่งความสำเร็จของงานการทำงานเป็นทีม

3.3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ผลักดันให้ครู สร้างนวัตกรรม ด้วยกระบวนการใหม่ ๆ ทำให้เกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรม นำไปสู่การสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตที่มีคุณค่า สามารถสร้างนวัตกรรม โดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น สามารถใช้การระดมความคิดจากครูผู้สอน บุคลากร และนักเรียนในการทำงาน และสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมไปถึงสร้างระบบและโครงสร้างที่สนับสนุนให้นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและเกิดความคุ้มค่า สามารถคิดและพิจารณาภาพรวมเกี่ยวกับความคิดเห็นและความขัดแย้งในการทำงานกับแนวคิดอื่น ๆ สามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ โดยการแยกปัญหานั้น ออกเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็น สามารถพิจารณาความเป็นไปได้และการคัดบางสิ่ง ออกอย่างมีเหตุผล สามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ทำให้เกิดการรวบรวมความคิด สามารถใช้จินตนาการในการอธิบายสิ่งต่าง ๆ

3.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญและมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและส่งเสริมผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยความเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากร ด้วยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงานในบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน

4.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง โดยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียน นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนที่ได้รับรางวัล จำนวนของนักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษา

4.2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูในการปรับเปลี่ยนและร่วมพัฒนา การพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ จัดรูปแบบบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน การดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน และทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการสร้างนวัตกรรม และการวัดผลประเมินผล ผู้เรียนตามสภาพจริงและมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

4.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึงความสามารถของ ผู้บริหารและครูผู้สอน การประสานงานร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยการกำหนดรูปแบบการบริหารงานและปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้บริหารในการกำหนดบทบาท หน้าที่ที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับความถนัด ความต้องการและการสร้างขวัญกำลังใจโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจในด้านการบริหารต่าง ๆ ในสถานศึกษาและเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายใน สถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี สามารถปรับปรุง การบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4.4 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ในการสร้างนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันใน การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อ การพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันตามความสามารถหรือศักยภาพของตน บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้าง ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารศึกษา โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออกของงาน การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือนและ การเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ลักษณะของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. บริบททั่วไปของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
 - 4.1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
 - 4.2 นโยบายด้านการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 253-254) กล่าวว่า ภาวะการณืเป็นผู้นำ นั้นเป็นกระบวนการและคุณสมบัติกระบวนการของภาวะการเป็นผู้นำ การใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับ เพื่อที่จะอำนวยการและประสานงานกิจการต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ตามที่ได้ตั้งไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของ บุคคลหนึ่งซึ่งก้ากิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Gold) หรือเป็นความสัมพันธ์ ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ ผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือ เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยแสดงอำนาจด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลง สถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จิราณูช มูลประเสริฐ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำของบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ จากกลุ่มให้เป็นผู้นำ และใช้อำนาจหรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติ ตามคำสั่งให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2558, หน้า 104) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาท รวมทั้งอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูง สั่งการ บุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ด้วยความเต็มใจ ได้ผลงานที่มีประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมและกระบวนการ ที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งตั้งใจ และให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2562, หน้า 145) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน (Reciprocal) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม บุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าว มีความต้องการ เปลี่ยนแปลง ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมในการชี้นำหรือกระบวนการในการ ชักจูง สั่งการระหว่างผู้นำและผู้ตามให้ปฏิบัติตามคำสั่งอีกทั้งยังและให้การสนับสนุนดำเนินกิจกรรม ต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลักษณะของภาวะผู้นำ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในเชิงสร้างสรรค์และเน้นผลิตภาพ (Creative and Innovative Leadership) เนื่องจากสภาพการณ์โลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้นำจึงต้องเน้นการบริหารให้เปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายตามความคาดหวังของการเป็นการสร้างพลังใ้มน้ำวและจูงใจให้ทุกคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จิรประภา อัครบวร (2552) กล่าวว่า ในยุคนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่จะสนับสนุนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Leadership) และดำเนินการเชิงระบบสู่เป้าหมายของการผ่านวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายและยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ได้เพิ่มเติมว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างองค์กรให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงการที่องค์กรจะมีความสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้างความเป็นปึกแผ่นบุคลากร และสามารถทำตามวัตถุประสงค์ของการทำงานไว้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต้องมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างองค์การที่มีผลิตผลและผลิตภาพ (Innovation) ควบคู่กับความก้าวหน้าของบุคลากร และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีชุมชนมีความเข้มแข็งและประเทศชาติสงบร่มเย็นและมีความสามารถในการแข่งขัน

รัตติกรณ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อชีวิตของผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจสร้างความปรารถนาให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 38) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำมีดังนี้

- 1) ความสามารถที่เป็นผลจากการเรียนรู้ผ่านโปรแกรมภาวะผู้นำหรือบุคลิกภาพความสามารถ
- 2) ประสบการณ์ที่เกิดจาก ทักษะเชิงมนทัศน์ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์
- 3) ต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านความสามารถและประสบการณ์เมื่อมีโอกาสจะเป็นผู้นำในสถานที่และเวลาที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรที่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำในเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างความสมดุลระหว่างองค์กรสามารถสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการเชิงระบบ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานจนทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาและมีความคาดหวังในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Weiss, S.D. & Legand, P.C (2011, p.36-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาและสามารถจัดการปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทและลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จวีรวรรณ จันทลา (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถ จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมในการใช้ในการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร โดยมีผู้นำมีบทบาทที่สำคัญ

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหา สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กรรวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

สรูปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ๆ สามารถเป็นผู้นำในการสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิกในองค์กร สร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Robert, F.B., & Jeff, Z. (2010) กล่าวว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์กร (CEO) เป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรในระยะยาว สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร ดังนี้ 1) สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อ การปฏิบัติงาน 2) สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน 3) ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 4) ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม 5) ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน

Loader, A. (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจ ระวังกัน 3) บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มระหว่างการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการแก้ไขและปรับปรุง นำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางงานวิชาการและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสามารถแสดงออกเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2) การคิดสร้างสรรค์ คือ การปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการและความยืดหยุ่น

3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ การปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วยบทบาทของสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกันและการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ

4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ คือ การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วย ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม ประกอบด้วยความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม ความประพฤติทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

5) การบริหารความเสี่ยง คือ การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีหลักการประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลและรายงาน

6) บรรยากาศแห่งองค์การวัฒนธรรม คือ การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบและการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

Richard, L (2009) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ ชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จได้แก่

1) การบริหารจัดการเชิงระบบและมองภาพรวม (Holistic point of view) ผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ภาพใหญ่ทั้งในและนอกองค์การ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการถอดรหัสภูมิทัศน์ทางการเมืองภายในที่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาองค์การไปข้างหน้า

2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรค และมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พวกเขาดำเนินการ

3) การผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

4) ความอยากรู้อยากเห็น จะทำให้ผู้นำเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวโน้มและการพัฒนานวัตกรรม

5) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง (Belief in Change) สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

6) ความรู้สึกเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ต้องสร้างภายในองค์การควบคู่ไปกับความพึงพอใจของบุคลากร

7) ความสามารถในการสร้างเครือข่าย (Talent for Networking) นวัตกรรมสามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นร่วมกันตลอดเวลา และสามารถแข่งขันได้

8) ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) ผู้นำนวัตกรรมจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจของคนอื่น ๆ รวมทั้งผู้ที่ไม่เต็มใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการสื่อสาร ให้พวกเขาสามารถทำหน้าที่เป็นแบบอย่างได้

9) ความสามารถในการจัดการกับความเสี่ยง โดยนวัตกรรมมีความไม่แน่นอน ผู้นำควรมีวิธีการจัดการโดยการยืดหยุ่นทางยุทธวิธีหรือหาทางเลือกสำรองเพื่อความไม่แน่นอนไว้ด้วย

Tanya, R (2010) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่

1) สร้างสิ่งใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (Embrace the challenge)
 2) ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ผ่านการร่วมมือแบบทีมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้ (Drive change through collective creativity and knowledge)

3) สร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Shape the culture)
 4) สร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ (Establish a professional learning system) คือการสร้างระบบการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

5) การตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน (Decide and systematize) ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างพิมพ์เขียวในการพัฒนาวิชาชีพ กลยุทธ์ วิธีการและทรัพยากร เน้นการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เพื่อให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติด้วยตนเอง

6) ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐาน (Ensure digital access and infrastructure) ต้องให้ครูและนักเรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อและโลกออนไลน์ บล็อกจากเว็บไซต์ต่าง ๆ สภาพแวดล้อมเสมือน โดยวางให้เป็นรากฐานที่สำคัญ

7) ความรับผิดชอบความต้องการ (Demand accountability) เป็นการแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ การสร้างนวัตกรรมย่อมมีทั้งผลสำเร็จและการเสี่ยงล้มเหลว และการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น ผู้นำจะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียเพราะเป็นการให้โอกาสการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร

McMillan, J.H., & Schumacher, S. (2010) กล่าวว่า ปัจจัยการนำองค์การสู่การมีผลผลิต (Productive) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง นำสิ่งใหม่ๆ สู่อุตสาหกรรม ต้องนำความคิดนั้นสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดนวัตกรรม ซึ่งต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ได้แก่

- 1) มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 2) มีการแจ้งผลวิเคราะห์ข้อมูล การจัดระบบองค์การ การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ
- 3) ความสามารถในการจูงใจ

- 4) การมีวิสัยทัศน์เชิงอนาคต มุ่งเน้นประสิทธิภาพ มุ่งความสำเร็จ และสร้างกำลังใจ
- 5) ความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำงานเป็นระบบและเน้นสะท้อนผล
- 6) ตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ
- 7) วัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเรียนการสอน
- 8) ความสามารถในการสร้างองค์การวัฒนธรรมและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

Patel (2012) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบไว้ดังนี้

- 1) มีความตระหนักถึงรูปแบบ คือความสามารถที่เห็นภาพการเชื่อมต่อกันข้อมูลและมีความคิดเป็นรูปแบบและมีการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่แตกต่างกัน
- 2) มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบรอบด้านและเป็นขั้นตอน
- 3) สามารถตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม
- 4) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าตลอดเวลาในการปรับปรุงและพัฒนางาน และสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- 5) ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ด้วยการทดลองอย่างต่อเนื่อง
- 6) ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติหรือทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ
- 7) สร้างเครือข่ายโดยผู้นำนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและสามารถสร้างเครือข่ายร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา
- 8) มีความเพียร คือการติดตามอย่างไม่ยอมลดละแม้งานจะล้มเหลวหรือประสบปัญหา ก็ต้องพยายามทดลองใหม่อีกครั้งจนประสบผลสำเร็จ
- 9) การสื่อสารและประสานงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะทั้งในระดับแนวราบและแนวตั้ง
- 10) มองโลกในแง่ดี มองทุกสิ่งทุกอย่างในแง่บวกเสมอ มองว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำมีความเป็นไปได้เสมอ

George (2012) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหลายจะผ่านทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จ ลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะนำความยั่งยืนมาสู่องค์กรจะต้องมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1) ความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม คือผู้นำจะต้องไม่ชื่นชมเพียงผลประโยชน์จากนวัตกรรม ผู้นำควรจะทำให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กรและเป็นกลยุทธ์ของการเจริญเติบโตขององค์กร

2) การมีวิสัยทัศน์ มุมมองในระยะยาวในการวางแผนการทำงาน การสร้างนวัตกรรม อาจจะไม่ได้ผลในระยะสั้น ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีมุมมองที่ยาวไกล ให้ความสำคัญสนับสนุนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

3) ความกล้าหาญที่จะไม่กลัวความล้มเหลว แต่จะเรียนรู้จากความล้มเหลวเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น ความเสี่ยงจากการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ผู้นำจะต้องเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาองค์กร

4) การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมอย่างเข้มข้น ผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีส่วนร่วมอย่างมากกับทีมงาน โดยการตั้งคำถาม การให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและกำลังมองหาวิธีการที่จะทำให้โครงการขยายผลกระทบของการสร้างนวัตกรรม

5) ความอดทนต่อผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหาร คือเห็นความแตกต่างในองค์กรและใช้วิธีสร้างกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมไม่ขึ้นกับการบริหารแบบดั้งเดิม

Horth, D. & Buchner, D. (2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรคนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทนและการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2) การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์กร เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์กร การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ๆ รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่นๆเช่น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นหรือความกลัวที่จะล้มเหลวต่อการนำนวัตกรรมไปใช้

3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วม

4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่ เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้ บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป (Workload) โดยจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลาเพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

6) การมีเสรีภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิดและการตัดสินใจในงานและวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมและให้เสรีภาพแก่บุคลากรในสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม คือ วิธีการเชิงนวัตกรรม

7) ผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ท้าทาย หรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและโครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้นๆ

8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์

Loader, A. (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
- 2) การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจต่อกัน
- 3) การสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์การ ในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
- 4) สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้
- 5) สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิชาการวิจัยผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	นักวิชาการและงานวิจัย								
	เวียงวิวรรณ ทัพุด (2557)	Richard, L (2009)	Tanya, R (2010)	McMillan, J.H. & Schumacher, S.	Patel (2012)	George (2012)	Horth, D. & Buchner, D. (2014)	Loader, A. (2016)	ความถี่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	✓		✓			✓	✓		4
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
4. ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	✓								1
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	✓	✓					✓		3
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	✓		✓	✓			✓	✓	5
7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		✓	✓		✓			✓	4
8. ด้านการบริหารจัดการเชิงระบบและมองภาพรวม		✓		✓					2
9. ด้านการมองโลกในแง่ดี		✓			✓				2
10. ด้านความอยากรู้อยากเห็นในการเรียนรู้		✓		✓	✓				3
11. ด้านความรู้สึกเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน		✓							1
12. ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม		✓			✓				2
13. ด้านการตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน			✓	✓			✓		3
14. ด้านความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				✓		✓			2
15. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม			✓		✓				2
16. ด้านการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจ				✓			✓	✓	3
17. ด้านความตระหนักถึงรูปแบบ					✓				1
18. ด้านความสามารถตั้งคำถาม					✓				1
19. ด้านมีความเพียร					✓				1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	นักวิชาการและงานวิจัย								
	เวียงวิวรรณ ทัพุด (2557)	Richard, L (2009)	Tanya, R (2010)	McMillan, J.H. & Schumacher, S.	Patel (2012)	George (2012)	Horth, D. & Buchner, D. (2014)	Loader, A. (2016)	ความถี่
20. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ					✓				1
21. ด้านความกล้าหาญ						✓			1
22. ด้านการจัดหาทรัพยากร							✓		1

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทรรศนะของนักวิชาการและงานวิจัย พบว่าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมี 22 ตัวแปรเมื่อสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้พิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวแปรที่มีความถี่ 4 ขึ้นไปมาใช้ในการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
- 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

Hickman, C.R., & Silva, M.A. (1984) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์นั้นเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการแรงจูงใจและโน้มน้าวและจัดทำให้ดูเป็นตัวอย่าง การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์กรในทุกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้องและผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้น สร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role mode) การมีส่วนร่วม (participant) การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (innovation and transformation) และการประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating)

สมชาย เทพแสง (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมด้านวิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลอื่นนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการจูงใจ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายาม กระตือรือร้นและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สามารถเป็นตัวอย่างให้กับคนในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ มีความความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนให้บุคลากรสามารถดำเนินงานไปถึงเป้าหมายได้ตรงประเด็น

นิกัญชลาล ลั่นเหลือ (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยมอุดมการณ์ของโรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ๆ มองเห็นภาพในอนาคต

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2553) กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำ ให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันเหตุการณ์และทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรในอนาคต สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในองค์การหากสามารถสร้างทีมได้เข้มแข็ง องค์การนั้นจะมีความเจริญก้าวหน้าและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหลักในการทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) เป้าหมาย กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมผู้ทำงานจะต้องมีเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายของทีมสอดคล้องกัน 2) บทบาทของผู้นำทีมและผู้ตาม 3) กระบวนการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) การเสริมสร้างกำลังใจ

สุเมธ งามกนก (2551, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันโดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุนทร พลวงค์ (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญา ยอมรับความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำให้ครูในสถานศึกษา เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของบุคลากรตามความรู้ความสามารถและมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารของครูที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ นำมาซึ่งความสำเร็จของงานการทำงานเป็นทีม

3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555 หน้า 117-128) กล่าวว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องนำไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ได้ตั้งไว้

Horth D. and Buchner, D. (2014) กล่าวว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้

3.1 การรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน (paying attention) ความสามารถของผู้บริหารในการติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ จนเห็นความผิดปกติ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้งด้วยความละเอียด สามารถพิจารณาสิ่งต่างๆ ในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลายๆ ที่ซึ่งทำให้ได้มาซึ่งมุมมองใหม่ๆ และความชัดเจนในสิ่งต่างๆ มากขึ้น

3.2 การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล (personalizing) ความสามารถของผู้บริหารในการให้ความสำคัญและทำความเข้าใจกับประสบการณ์ของแต่ละคน สามารถเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคคลต่าง ๆ ทำให้เกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานเข้าใจ ใส่ใจผู้รับบริการในแต่ละบุคคล สามารถเข้าถึงผู้รับบริการและมีความเข้าใจว่าผู้รับบริการคือใคร มีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้รับบริการ สามารถนำความเข้าใจของความแตกต่างแต่ละบุคคลไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร

3.3 การถ่ายทอดจินตนาการ (imaging) ความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมโดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องราวความประทับใจ และคำอุปมาอุปไมยทำให้เข้าใจได้ง่าย สามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ทำให้เกิดการรวบรวมความคิด สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้จินตนาการในการอธิบายสิ่งต่างๆ

3.4 การเปลี่ยนการทำงานเป็นเหมือนการเล่น (serious play) ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมที่มีแนวคิดแปลกใหม่ ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้ ใช้การสำรวจ การผสมผสาน การทดลองมาช่วยในการตัดสินใจการทำงาน สามารถนำแนวคิดต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่ และสามารถนำความสนุกสนานมาใช้ในการทำงาน

3.5 การระดมความคิดและการสืบค้น (collaborative inquiry) ความสามารถในการตระหนักว่านวัตกรรมส่วนใหญ่ไม่ได้สร้างขึ้นได้ด้วยบุคคลเดียว ใช้ความร่วมมือด้านการสืบค้นสามารถสร้างนวัตกรรมโดยรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น สามารถใช้การระดมความคิดจากครูผู้สอน บุคลากร และนักเรียนในการทำงาน และสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ไม่มีอคติต่อความคิดของผู้อื่นในการสร้างนวัตกรรม

3.6 การสังเคราะห์ (crafting) ความสามารถในการรับมือกับความแตกต่าง ๆ ขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม สามารถคิดและพิจารณาภาพรวมเกี่ยวกับความคิดเห็นและความขัดแย้งในการทำงานกับแนวคิดอื่น ๆ สามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ โดยการแยกปัญหานั้นออกเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็น สามารถพิจารณาความเป็นไปได้และการคัดบางสิ่งออกอย่างมีเหตุผล

Hunter, S (2013) กล่าวว่า การคิดเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือการนำความคิดสร้างสรรค์ การกระทำหรือความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่หรือพัฒนาสิ่งเก่า ๆ นำมาพัฒนาและมีคุณค่าต่อผู้อื่น หากมีความคิดเช่นนี้ไว้จะเป็นแหล่งสำคัญของความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการคิดเชิงนวัตกรรมสามารถเกิดขึ้นได้ โดย 10 ประการ คือ 1) สร้างความเป็นผู้นำและทำให้เกิดความไว้วางใจ 2) ทำการกระตุ้นโดยการโยนคำถาม 3) ต้องทำการสำรวจอย่างสม่ำเสมอ 4) ต้องมีความทะเยอทะยาน 5) ยินดีรับสิ่งต่าง ๆ และทำตัวไหลตามกระแส 6) ทำงานร่วมกับผู้อื่น 7) ผสมผสานแนวคิดทั้งใหม่และเก่าเข้าด้วยกัน 8) ยอมรับผลของการกระทำและปรับปรุง 9) สร้างสิ่งที่เป็นตัวของตัวเอง 10) ต้องนึกถึงคำว่า "ทำไม" ในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ผลักดันให้ครู สร้างนวัตกรรม กระบวนการใหม่ๆ ทำให้เกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรม นำไปสู่การสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตที่มีคุณค่า สามารถสร้างนวัตกรรมโดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น สามารถใช้การระดมความคิดจากครูผู้สอน บุคลากรและนักเรียนในการทำงาน และสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมไปถึงสร้างระบบและโครงสร้างที่สนับสนุนให้นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และเกิดความคุ้มค่า สามารถคิดและพิจารณาภาพรวมเกี่ยวกับความคิดเห็นและความขัดแย้งในการทำงานกับแนวคิดอื่น ๆ สามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ โดยการแยกปัญหานั้นออกเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็น สามารถพิจารณาความเป็นไปได้และการคัดบางสิ่งออกอย่างมีเหตุผล สามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ทำให้เกิดการรวบรวมความคิด สามารถใช้จินตนาการในการอธิบายสิ่งต่างๆ

4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กาญจนา ศิลา (2556) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจกว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร

ณพิชญา กิจจัสจจา (2559) กล่าวว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการจัดการ ประมวลผล จัดเก็บ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยี ฐานข้อมูลที่ทำงานร่วมกัน ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่าย ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3) ด้านการเรียนการสอน 4) ด้านกระบวนการเรียนรู้ 5) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ 6) ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน สถานศึกษามีกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสนับสนุนงบประมาณและส่งเสริมประสานงานให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา เช่น มีระบบกำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยตรง โครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน คำนวณเพิ่มเติมได้อย่างเพียงพอและทันสมัย ทั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและจุดบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายทั่วถึงภายในสถานศึกษา อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ที่จำเป็นรวมทั้งมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ การเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นสื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลายโดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมีระบบแนะแนวให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่นจัดสรร

งบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกันตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล คือการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือการสร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับคน และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและส่งเสริมผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยความเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ด้วยการมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างและพัฒนาวัตกรรม ส่งเสริมการเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness)

องค์กรที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยที่มีการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้รับผลงานนั้นย่อมกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ประสิทธิผลนั้นเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารงานของหน่วยงานสามารถดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะมากหรือน้อยเพียงใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกันกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ สำหรับโรงเรียนจะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและบุคลากรในทุกส่วนนั้น ปัจจัยสำคัญคือ ประสิทธิผลของโรงเรียน นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ต่างๆดังนี้

Nahavandi, A (2009) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง บุคคลหรือองค์กร ได้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามแผน อันหมายถึง 4 ประการ 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

Hoy and Miskel. (2008) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบองค์กร เรียกว่า "goal and system - resource model of effectiveness"

Morphet, E.L., Johns, R.L. & Reller, T.L. (1982) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่หน่วยงานอย่างเสียสละ และขณะเดียวกันผู้นำจะทำหน้าที่ประสานงานในทีมงานประสบผลสำเร็จแก่หน่วยงานตามแผน ได้แก่ 4 ประการดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม และ 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย ด้วยความสามารถของผู้นำและองค์กรในการประสานงานตามแผนการที่วางไว้ ซึ่งจะต้องมีคุณภาพของงาน ความพึงพอใจขององค์กรและผู้รับบริการ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ระบบของสถานศึกษาจะมั่นคงและเจริญก้าวหน้าและก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ก็ต่อเมื่อผลผลิตที่เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน หากสถานศึกษามีความสามารถในการจัดองค์กรและใช้ทรัพยากรที่ได้รับและมีอยู่ก็จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ คุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนั้นสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ย่อมแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานในสถานศึกษานั้นเกิดประสิทธิผลนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเพื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

จร สุนทรายุทธ (2551 , หน้า 459) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้ง ภายใน ภายนอก และรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจ ในการทำงาน

เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551, หน้า 41) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการ บูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 216) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จาก แนวคิดตามแนวทางการพัฒนาเป้าหมายตามแนวทางเชิงระบบและเชิงกลยุทธ์และต่อมาได้พัฒนา โดยบูรณาการประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภายในสถานศึกษา

สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ (2550 , หน้า 6) กล่าวว่า แนวคิดของประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า 1) หลักนิติบัญญัติ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักความเป็นกลาง ทางการเมือง 4) หลักความเป็นมืออาชีพ 5) หลักความพึงพอใจในความมีอิสระในการบริหารจัดการ 6) หลักการประกันคุณภาพการศึกษา

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 46) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทักษะ ในด้านต่างๆ ของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และบุคลากรในโรงเรียน

ปวีณา ฉุยกลม (2555, หน้า 43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่ได้ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงานอย่างเดียว แต่หมายถึง การบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมอง ประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

นฤมล เจริญพรสกุล (2559 , หน้า 114) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในงานของครู 4) ความพึงพอใจของผู้ปกครอง 5) ความเป็นชุมชน

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 120) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

Mott, P.E (1972) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูงโดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพนักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงามซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูงแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้วผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ในองค์การต่างๆ จะประกอบด้วย "คน" และ "งาน" โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และนักรักษาโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความจริงก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษา ไม่ควรยึดติดในการปฏิบัติเก่าๆ ควรทำให้ทันสมัย โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีสอนที่เหมาะสม ครูจะต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วย คนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel (2001) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

Gillham, B (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ 1) มีพันธกิจชัดเจน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบเรียบร้อย 3) บรรยากาศความพึงพอใจที่มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จ 4) โอกาสและเวลาในการเรียนรู้ 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุปประสิทธิผลของสถานศึกษาดังตาราง 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	นักวิชาการและงานวิจัย											
	จร สุนทรายุทธ (2551)	เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551)	ภากรตี อนันต์นาวิ (2551)	สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2550)	สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553)	ปวีณา ฉุยกลม (2555)	นฤมล เจริญพรสกุล (2559)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	Mott, P.E (1972)	Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel (2001)	Gillham, B (2000)	ความถี่
11.ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน							✓					1
12. ด้านความพึงพอใจของผู้ปกครอง							✓					1
13.ด้านความสามารถในการบูรณาการผสมผสาน	✓											1
14.ด้านความเป็นมืออาชีพ				✓								1
15.ด้านหลักนิติบัญญัติ				✓								1
16.ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา				✓								1
17. หลักความเป็นกลางทางการเมือง				✓								1
18. ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู									✓			1
19. ด้านการมีพันธกิจชัดเจน										✓		1
20. ด้านโอกาสและเวลาในการเรียนรู้										✓		1
21. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ										✓		1

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามทรรศนะของนักวิชาการและงานวิจัย พบว่าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษามี 21 ตัวแปร เมื่อสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาได้พิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่ามีตัวแปร 4 ตัวแปรที่มีความถี่ 6 ขึ้นไปมาใช้ในการวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
- 4) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการผลิตคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถบริหารงานในสถานศึกษาและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านวิชาการในการจัดการเรียนการสอนด้านการจัดการด้านงบประมาณ สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ ด้านบุคลากรภายในสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการเพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง ในเชิงของปริมาณและคุณภาพของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นกับชุมชน หากคุณภาพการเรียนสอนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงเป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงย่อมได้รับความนิยมจากชุมชน ทั้งนี้โรงเรียนต้องมีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่างๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคาร สถานที่บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว สามารถจัดซื้อจัดจ้าง และเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูปฏิบัติการสอนตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพนักเรียนส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียวซึ่งเป็นความเข้าใจผิด การพิจารณาถึงส่วนต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งมีลักษณะต่างๆ ดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก โดยสร้างจากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหารนักวิชาการ ได้ให้ความหมายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550, หน้า 13) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า อันเกิดจากกระบวนการเรียนการสอนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

Mott, P.E (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูงโดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงินสามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพนักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก นอกจากมีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สมาน อัครภูมิ (2553 , หน้า 8) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า อันเกิดจากกระบวนการเรียนการสอนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ (2555 , หน้า 51) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก

สัมมา ธรนิธย์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง เป็นการวัดความสำเร็จทางการเรียน หรือวัดประสพการณ์ทางการเรียนที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนการสอนโดยวัดตามจุดมุ่งหมายของการสอนหรือวัดผลสำเร็จจากการศึกษาอบรมในโปรแกรมต่าง ๆ

สัมมา ธรนิธย์ (2556 , หน้า113) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอนทางการเรียนไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

Hoy and Miskel. (2008 : p.291) ให้แนวคิดที่ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล การพัฒนาการของนักเรียน

อนงค์ อางจงทอง (2557 , หน้า 41) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott. P.E. 1972) และสรุปไว้ว่า คือปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของการศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

อรพรรณ ตูจันดา (2558 , หน้า47) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสอดคล้องกับการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการพัฒนากระบวนการบริหาร การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การใช้อำนาจ การใช้แรงกระตุ้น การติดต่อสื่อสาร การกำกับติดตาม การนิเทศ การประเมินผล การควบคุมคุณภาพและการมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงการจัดองค์กรในฐานะเป็นระบบซึ่งมีองค์ประกอบในลักษณะของปัจจัยนำเข้า กระบวนการจัดการ ผลผลิต ผลย้อนกลับและสภาพแวดล้อมจะต้องมองปัญหาให้กว้างมีการวางแผนเตรียมรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

นฤมล เจริญพรสกุล (2559 , หน้า114) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ว่า นักเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการเรียนของทีนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง

จตุรภัทร ประทุม (2559 : หน้า 120) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอเพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง โดยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนและผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียน นักเรียนสามารถ

สอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล จำนวนของนักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษา และจำนวนของนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

สถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคของที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน เป็นการดำเนินงานให้มีความพร้อมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ก้าวทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้นโรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน เป็นส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หากต้องการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวอย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐ ส่วนกลางสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ไม่ยึดติดกับแนวปฏิบัติเดิม ๆ จนเกินไปพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น ด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรม มีสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะดวก ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหาร และครูจะต้องมีบทบาทสำคัญ ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิค วิธีการที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมจากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหารนักวิชาการ ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2555 , หน้า131) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ กระบวนการที่ทำให้การศึกษามีคุณภาพจะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาครูอาจารย์ด้านวิชาการและการสอน นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกความรู้ความสามารถความรับผิดชอบของครู อาจารย์ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจปัญหาการเรียนการสอนได้อีกประการหนึ่งด้วย

Mott P.E (1972) กล่าวว่า ในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วยคนและงาน โรงเรียนซึ่งเป็น องค์กรทางการศึกษาย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และนักการศึกษา ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้เหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลง นโยบายของ สถานศึกษาไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถ ปรับตัวให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ ที่แวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและ เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงานการดำเนินการต่าง ๆ ให้มี ความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่ง ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบบริหารงาน และการดำเนินงาน ต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถ ปรับปรุงตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ครูต้อง สร้างกระบวนการ และวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าที่จะ บอกความรู้หรือสอนหนังสือธรรมดาเพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็น วิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคล ที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ภารดี อนันต์นารี (2551 , หน้า 216) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการ ดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากกรยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถความเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2553 , หน้า 51) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถวัดได้ จาก 1) ปรับปรุงพฤติกรรมกรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 2) ใช้กระบวนการนิเทศ

การศึกษาในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน 3) พัฒนาครูอาจารย์ด้านวิชาการและการสอน 4) จัดการเรียนการสอนให้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร และ 5) นำข้อมูลมาพัฒนาระบบภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

อนงค์ อัจจงทอง (2557) ศึกษาการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาตามแนวคิดของ มอท์ (Mott P.E 1972) และสรุปไว้ว่า คือการพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

นฤมล เจริญพรสกุล (2559 , หน้า 114) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือความสามารถในการบริหารโรงเรียน เช่นการจัดการทรัพยากร การแก้ปัญหา การบริหารเวลาในการเรียนการสอน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนเพื่อการอยู่รอด ทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลด้วยกันทั้งสิ้น

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 120) กล่าวว่า การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนงานวิชาการ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา จะเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร การบริหารวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากรแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

Hoy and Miskel. (2008, p 51) กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาคือผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันบริหารจัดการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษาและชุมชนทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการปรับเปลี่ยนและร่วมพัฒนา การดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน และทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการสร้างนวัตกรรม และการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

โรงเรียนมีโครงสร้างรูปแบบของการบริหารงาน เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนนั้นจึงควรกำหนดให้มีความเหมาะสมกับขนาด และบริบทของโรงเรียนซึ่งนำไปสู่การวางเป้าหมาย กล่าวคือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่หลักสูตรควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรจัดให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัดของนักเรียนจะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวบุคลิกภาพของนักเรียน ได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญอยู่ในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพเกิดความราบรื่น เรียบร้อย และเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการ สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่น แต่ต้องไม่ทำให้เสียผลประโยชน์ต่อโรงเรียน ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับและมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา ควรวางตัวเสมือนเป็นเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือการให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรในทุกฝ่าย ความร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหาร นักวิชาการได้ให้ความหมายความสามารถในการแก้ปัญหา ไว้ดังนี้

สุวิทย์ มูลคำ (2550 , หน้า 67) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา คือความสามารถทางสมองที่จะคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจวิเคราะห์ถึงสิ่งต่าง ๆ ในการจัดภาวะที่ไม่สมดุลที่เกิดขึ้น โดยพยายามปรับตัวเองหาหนทาง คลี่คลายขจัดปิดเป้าประเด็นสำคัญให้กลับเข้าสู่ภาวะสมดุล

Mott P.E (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วย คนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะมีผลต่อการพัฒนางานเพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงาน ได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

มัทธรา ธรรมบุศย์ (2545) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาคือ ความสามารถในการรู้จักขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในยามจำเป็น รู้จักพัฒนาและประเมินทางเลือก ในการแก้ปัญหา สามารถหาทางแก้ปัญหาและวางแผนแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

อนงค์ อัจจงทอง (2557) ศึกษาการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott. 1972) และสรุปไว้ว่า คือการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า พยายามสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย

นฤมล เจริญพรสกุล (2559 , หน้า 114) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้บริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเรียนรู้อย่างเป็นหลักการข้อเท็จจริงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย บุคลิกภาพ ดี มีวินัย กระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเทคนิควิธีการทางบริหาร มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนแบบอย่างที่ดี มีความศรัทธาในอาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ดี และวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

Mott P.E (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาองค์กรต่าง ๆ หรือสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบ การบริหารงานภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรมคือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา จึงควรมีความยืดหยุ่นพอควร นับตั้งแต่หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับ

สภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพย์สินที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้พอเพียงและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความน่าสนใจ ความต้องการและความถนัดของผู้เรียนเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพ ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมและทันสมัยยิ่งขึ้น การบริการและการจัดการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่นเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตัวให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจในทางเผด็จการ ไม่สมควรยึดกฎระเบียบ โดยเคร่งครัดสิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจให้ กับผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับ และเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชาแต่ควรวางตัวเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาได้

Hoy and Miskel (2008 p.305) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียน การสอน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอน การประสานงานร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยการกำหนดรูปแบบการบริหารงานและปฏิบัติตนให้เหมาะสมของผู้บริหารในการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับความถนัด ความต้องการและการสร้างขวัญกำลังใจโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจในด้านการบริหารต่าง ๆ ในสถานศึกษา และเป็นที่ยกย่อง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู ตลอดจนแก้ไขปัญหาคัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี สามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหามาในการปฏิบัติงานแก่ครู บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ในการสร้างนโยบายมาตรการและข้อตกลงรวมถึงระบบการบริหารงานของสถานศึกษา ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกรับนโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกัน ปฏิบัติงานในระบบการบริหารงานและปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยเห็นคุณค่าและทำสิ่งที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจนนำไปสู่การก้าวหน้าในวิชาชีพ นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของครู นักวิชาการได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2552) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถ หรือศักยภาพของตน มักจะขึ้นอยู่กับว่าคุณค่าที่บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานมากน้อยแค่ไหน ถ้ามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานเต็มที่ขึ้น เมื่อมีความพอใจในองค์กรของตนแล้วก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรของตน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

มนชัย อรพิมพ์ (2550 , หน้า 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคล ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือริ้นต่อการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551 , หน้า 98) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล

French. (1994 : p.111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะงาน ขอบเขตงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

อุมาพร เปรมานุพันธ์ (2554 , หน้า 25) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานของครู หมายถึง ปฏิกริยาอารมณ์ความรู้สึกของครูที่มีความสุขต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานโดยเกิดกำลังใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ยุคต้นท์ หวานฉ่ำ (2555 , หน้า 36) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึงความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องาน มีความสุขกับการทำงานและสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ มีการพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งยังทำให้คณะครูเกิดความร่วมมือกันทำงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Hoy and Mikel. (2008 : p.292) ให้แนวคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระงานผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการตัวงาน เนื่องจากความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออกของงาน การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการ ได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครู สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาในการสร้างนโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันตามความสามารถหรือศักยภาพของตน บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจต่อระบบการบริหารศึกษา โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออกของงาน การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

บริบททั่วไปของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนแพร่-ลอง ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ เดิมคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ซึ่งได้กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ) ซึ่งมีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 16 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนนาริรัตน์จังหวัดแพร่ อำเภอเมืองแพร่
2. โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ อำเภอเมืองแพร่
3. โรงเรียนเมืองแพร่ อำเภอเมืองแพร่
4. โรงเรียนถิ่นโอภาสวิทยา อำเภอเมืองแพร่
5. โรงเรียนท่าข้ามวิทยาคม อำเภอเมืองแพร่
6. โรงเรียนห้วยม้าวิทยาคม อำเภอเมือง
7. โรงเรียนร่องกวางอนุสรณ์ อำเภอร่องกวาง
8. โรงเรียนสองพิทยาคม อำเภอสอง
9. โรงเรียนเวียงเทพวิทยา อำเภอสอง
10. โรงเรียนม่วงไข่พิทยาคม อำเภอหนองม่วงไข่
11. โรงเรียนลองวิทยา อำเภอลอง
12. โรงเรียนสูงเม่นชนูปถัมภ์ อำเภอสูงเม่น
13. โรงเรียนบ้านกาศประชานุเคราะห์ อำเภอสูงเม่น
14. โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ อำเภอเด่นชัย
15. โรงเรียนวังจันทน์วิทยา อำเภอวังจันทน์
16. โรงเรียนสรอยเสวีวิทยา อำเภอวังจันทน์

นโยบายด้านการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

วิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล สู่สังคมที่ยั่งยืน

พันธกิจ 6 ข้อ ได้แก่ 1) ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน 3) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และ 4) พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สังคมที่ยั่งยืน 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้สร้างสรรค์ นวัตกรรม และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร เช่น พื้นที่สูงชายแดน ได้รับการบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการ 5) ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิถีความเป็นไทย 6) มีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ เน้นการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจไปสู่สหวิทยาเขต กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพมัธยมศึกษาตอนปลายและเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์ จำนวน 6 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และกลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ได้กำหนดรูปแบบในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยใช้ 3 นโยบาย 7 จุดเน้น ดังนี้

นโยบายที่ 1 โรงเรียนน่าอยู่

นโยบายที่ 2 ครูสอนดี

นโยบายที่ 3 นักเรียนมีคุณภาพ

จุดเน้นที่ 1 โรงเรียนสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย

จุดเน้นที่ 2 ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนสุจริตโรงเรียนคุณธรรม

จุดเน้นที่ 3 ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล

จุดเน้นที่ 4 ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้น Active Learning

/Coding/STEAM/PBL และใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

จุดเน้นที่ 5 ครู/บุคลากรทางการศึกษา ผ่านการประเมินภาษาอังกฤษระดับ A 2

จุดเน้นที่ 6 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขั้นพื้นฐานสูงและเป็นนวัตกรรม

จุดเน้นที่ 7 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

จรรณี เก้าเอี้ยน (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้อง มีความทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการรับรู้ข้อมูลที่เป็นจริงเชื่อถือได้ เข้าใจถึง วัฒนธรรมวิถีชีวิตของคนในชุมชน เข้าถึงหลักศาสนา ให้ความสำคัญกับองค์กรท้องถิ่น และภูมิปัญญาที่เกิดจากคนในท้องถิ่นและต้องสร้างแนวความคิดในการพัฒนาการศึกษาของคนใน ชุมชนต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถและต้อง อาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกของเป็นการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละ การสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์ภาพ กับหน่วยงานอื่น ๆ อำนวยความสะดวกให้ทีมงานและเป็นผู้นำทางความคิด ต้องมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ มีการสร้างเครือข่ายผู้นำ มีการเปิดกว้างนำทีมงานศึกษาดูงาน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร และความรู้ในระดับนานาชาติ มีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าในการนำเสนอ ตนเองและนำเสนอผลงาน สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ทีมงานในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน

วรารณ ช้างอยู่ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครภาพรวมมีความ สัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สมปอง ใจเบิกบาน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนำองค์กรกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ภาพรวม และทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1. สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โมเดลมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบค่า $X^2 = 587.01$, ค่า P-value = 0.00, df = 240, CFI = 0.99, GFI = 0.93, AGFI = 0.90, ค่า RMSEA = 0.049 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความ เป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม การพัฒนา นวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม วัฒนธรรม องค์การ ที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ 3. รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผนองค์การ การนำองค์การ การจัดการองค์การ และการควบคุมองค์การ และมี 8 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม วางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม การจัดโครงสร้างองค์การ การมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็น องค์การแห่ง นวัตกรรม ตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา โดยมีผลการประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสูงสุดคือด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสองคือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุดคือด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่าด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก

กมลพรรณ วุฒิอำพล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ดังนี้ การระดมความคิดและการสืบค้น การถ่ายทอดจินตนาการ การรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การสังเคราะห์ การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล และการเปลี่ยนการทำงานเป็นเหมือนการเล่น ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน ความคาดหวังที่สูง พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย การตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน ภาวะผู้นำด้านวิชาการ และความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ตามลำดับ 3) ทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

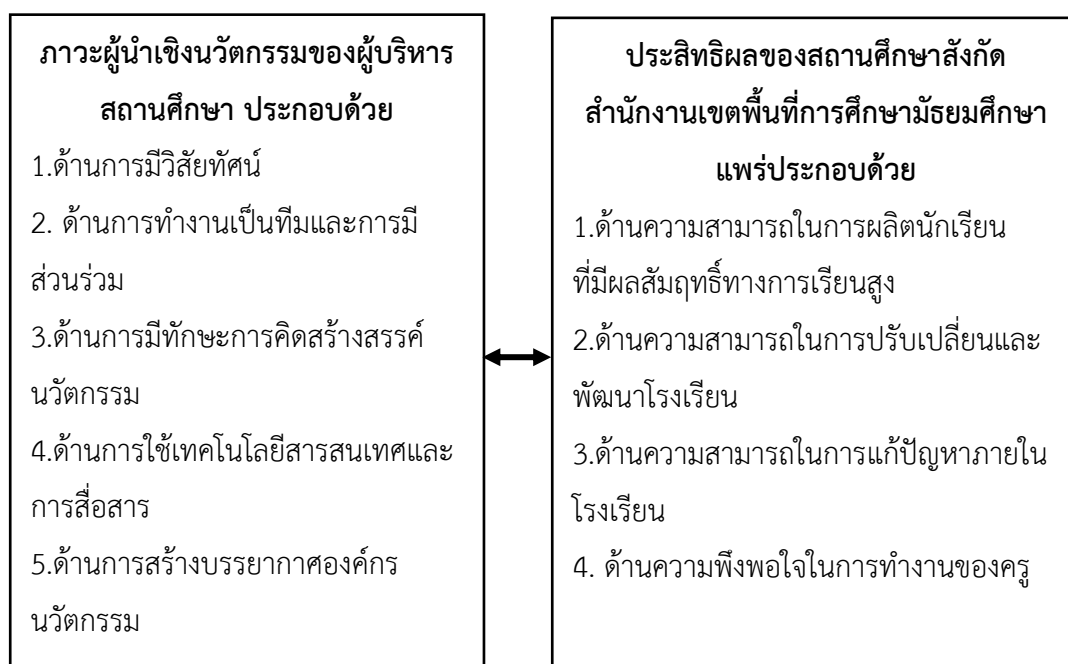
ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะนำก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ครองตน ครองคน และครองงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างมีศิลปะในการทำงานทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคนทางความคิดเพื่อให้คนพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคการบริหารจัดการ สมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหาร จัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้ในที่สุด

อนุชิต โฉมศรี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยงตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) และประสิทธิภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล (Y) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล มี 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_6) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 67.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา บึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดประถมศึกษา บึงกาฬอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา บึงกาฬอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา บึงกาฬมีความสัมพันธ์กัน 4) สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา บึงกาฬ โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53.40

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม กับองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาจากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 32 คน และข้าราชการครู จำนวน 713 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 745 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 254 คน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเลือกแบบแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 32 คนและข้าราชการครู สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามสถานศึกษา จำนวน 222 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและข้าราชการครูสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564

สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1. โรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่	4	152	4	47
2. โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่	5	155	5	48
3. โรงเรียนเมืองแพร่	1	15	1	5
4. โรงเรียนถิ่นโอภาสวิทยา	1	18	1	6
5. โรงเรียนท่าข้ามวิทยาคม	0	16	0	5
6. โรงเรียนห้วยม้าวิทยาคม	1	14	1	5
7. โรงเรียนร่องกวางอนุสรณ์	3	48	3	15
8. โรงเรียนสองพิทยาคม	3	43	3	13
9. โรงเรียนเวียงเทพวิทยา	0	11	0	3
10. โรงเรียนม่วงไข่พิทยาคม	1	25	1	8
11. โรงเรียนสูงเม่นชนูปถัมภ์	3	46	3	14
12. โรงเรียนบ้านกาศประชานุเคราะห์	1	13	1	4
13. โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์	2	36	2	11
14. โรงเรียนลองวิทยา	3	61	3	19
15. โรงเรียนวังชันวิทยา	3	41	3	13
16. โรงเรียนสรอยเสรีวิทยา	1	19	1	6
รวม	32	713	32	222

ที่มา: งานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ณ วันที่ 5 มกราคม 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมจำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมจำนวน 9 ข้อ
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 8 ข้อ
5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมจำนวน 10 ข้อ

รวมทั้งสิ้นจำนวน 43 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 12 ข้อ
2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู จำนวน 8 ข้อ

รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็นตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมและตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

4) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำ

5. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความถามและหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 อาจารย์ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ดร.दनัยรัตน์ กาศเกษม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกาศประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

5.3 นางสาวสุพัตรา มาลัย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของผลคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ
N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้อง ของข้อคำถามกับเนื้อหา มีดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ถ้า $IOC < 0.5$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

กำหนดค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้ค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ใน ภาคผนวก ค หน้า 110)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดในระดับ 0.992 ตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ 0.987 ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในระดับ 0.952 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในระดับ 0.923 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับ 0.958 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับ 0.949 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมในระดับ 0.949 และตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับ 0.983 ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในระดับ 0.961 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนในระดับ 0.944 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ในระดับ 0.961 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับ 0.933 (ผลการหาความเชื่อมั่น อยู่ในภาคผนวก ง หน้า 115)

8. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยนเรศวร ไปติดต่อขออนุญาตและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน 254 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)
 - 4.50 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.50 – 4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 - 2.50 – 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

4.50 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment-Correlation Coefficient) คำนวณเปรียบเทียบเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ลักษณะคล้ายตามกัน แต่ถ้าในทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยดังนี้โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ใช้ตารางประกอบการบรรยายโดยมีรายละเอียดดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมรวมทุกด้าน
X_1	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
X_3	แทน	ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
X_4	แทน	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
X_5	แทน	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
Y_{tot}	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษารวมทุกด้าน
Y_1	แทน	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

- Y₂ แทน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
 Y₃ แทน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
 Y₄ แทน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	32	12.60
ครูผู้สอน	222	87.40
รวม	254	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	51	20.10
5 - 10 ปี	54	21.20
มากกว่า 10 ปี	149	58.70
รวม	254	100.00

จากตาราง 4 พบว่า สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 87.40 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปล ผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.28	0.59	มาก	1
2	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.27	0.64	มาก	2
3	ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.14	0.62	มาก	5
4	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.20	0.60	มาก	4
5	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.21	0.59	มาก	3
รวม		4.22	0.57	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันเหตุการณ์และทันสมัย	4.26	0.67	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.68	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา	4.29	0.70	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรในสถานศึกษา	4.28	0.68	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษานำไปสู่การพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้น	4.30	0.68	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ	4.36	0.67	มาก	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้	4.32	0.68	มาก	2
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นโอกาสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้	4.28	0.69	มาก	5
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้	4.26	0.69	มาก	6
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้	4.24	0.71	มาก	7
รวม		4.28	0.59	มาก	-

จากตาราง 6 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายให้ครู เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน โดยนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	4.26	0.74	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กับครูโดยมีการยอมรับ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.71	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ความสามารถของครูและบุคลากรตามความรู้ความสามารถ	4.29	0.71	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร	4.30	0.72	มาก	1

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารกับครูด้วยช่องทางที่หลากหลาย	4.29	0.72	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์นำมาสู่ความสำเร็จของงานด้วยการทำงานเป็นทีม	4.24	0.74	มาก	4
รวม		4.27	0.64	มาก	

จากตาราง 7 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารกับครูด้วยช่องทางที่หลากหลาย และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ความสามารถของครูและบุคลากรตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์นำมาสู่ความสำเร็จของงานด้วยการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อ	ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ผลักดันให้ครู สร้างนวัตกรรมด้วยกระบวนการใหม่ๆอยู่เสมอ	4.22	0.63	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ครูเกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ๆเพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา	4.18	0.67	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมโดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น โดยการระดมความคิดจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.76	มาก	9
4	ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานแนวปฏิบัติทั้งเก่าและใหม่เข้าด้วยกันในการสร้างนวัตกรรม	4.16	0.71	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.15	0.68	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบโครงสร้างที่สนับสนุนให้นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.14	0.73	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็น โดยการแยกปัญหานั้นออกเป็นส่วน ๆ	4.17	0.69	มาก	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมที่มีแนวคิดแปลกใหม่และคิดนอกกรอบได้	4.11	0.75	มาก	8
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดให้เป็นรูปธรรมโดยการแสดงข้อมูลด้วยแผนภาพการนำเสนอที่เข้าใจได้ง่าย	4.13	0.70	มาก	7
รวม		4.14	0.62	มาก	

จากตาราง 8 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม ผลักดันให้ครู สร้างนวัตกรรมด้วยกระบวนการใหม่ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผลักดันให้ครู เกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างนวัตกรรมโดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น โดยการระดมความคิดจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อ	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ	4.20	0.72	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ	4.19	0.71	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย	4.29	0.65	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการจัดสรรอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.16	0.72	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.19	0.72	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เช่นการใช้ Application การสร้างสังคมออนไลน์ในรูปแบบ PLC	4.27	0.66	มาก	2
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกับครูและหน่วยงานภายนอก	4.14	0.71	มาก	6

ข้อ	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
8	บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันโดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที	4.19	0.66	มาก	4
รวม		4.20	0.60	มาก	-

จากตาราง 9 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เช่นการใช้ Application การสร้างสังคมออนไลน์ในรูปแบบ PLC อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกับครูและหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาระบุทิศทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.26	0.638	มาก	2

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและส่งเสริมผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยความเห็นคุณค่าของนวัตกรรม	4.22	0.63	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ ต่างๆที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	4.23	0.72	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมิตรภาพด้วยการมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	4.19	0.68	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันและเต็มศักยภาพ	4.23	0.67	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน	4.15	0.74	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างและพัฒนา นวัตกรรม	4.28	0.67	มาก	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้โดยมีการ สื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยน(PLC)เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ๆ	4.23	0.66	มาก	3
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อ กระตุ้นการสร้างนวัตกรรม	4.18	0.67	มาก	6
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	4.14	0.70	มาก	8
รวม		4.21	0.59	มาก	

จากตาราง 10 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างและพัฒนา นวัตกรรมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระบุทิศทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวม

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.17	0.52	มาก	4
2	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.25	0.50	มาก	1
3	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.19	0.63	มาก	2
4	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.18	0.61	มาก	3
รวม		4.20	0.53	มาก	

จากตาราง 10 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ข้อ	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	สถานศึกษามีการบริหารงานในด้านการจัดการเรียนการสอนเกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียน	4.24	0.64	มาก	2
2	สถานศึกษาบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่เหมาะสมเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.22	0.63	มาก	3
3	สถานศึกษาบริหารจัดการด้านบุคลากรและเทคโนโลยีเหมาะสมเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.21	0.69	มาก	4
4	สถานศึกษาบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.18	0.65	มาก	5
5	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.16	0.66	มาก	7
6	นักเรียนมีผลการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และคิดอย่างเป็นระบบ	4.10	0.64	มาก	9
7	ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนเป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา	4.21	0.60	มาก	4
8	ผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจากเดิม	4.14	0.63	มาก	8
9	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.16	0.62	มาก	7
10	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้สูงขึ้นจากเดิม	4.17	0.60	มาก	6
11	นักเรียนประสบความสำเร็จจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น	4.07	0.67	มาก	10

ข้อ	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
12	นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถสอบเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นๆได้	4.26	0.56	มาก	1
รวม		4.17	0.52	มาก	

จากตาราง 12 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพรว์ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถสอบเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นๆได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการบริหารงานในด้านการจัดการเรียนการสอนเกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ นักเรียนประสบความสำเร็จจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพรว์ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ข้อ	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการประชุมวางแผนในการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.66	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจัดรูปแบบบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน	4.24	0.68	มาก	6

ข้อ	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชนและทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	4.25	0.65	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	4.24	0.57	มาก	6
5	โรงเรียนจัดอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางการเรียนรู้อ	4.24	0.60	มาก	6
6	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทุกปี	4.23	0.60	มาก	7
7	ครูสามารถใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.27	0.56	มาก	3
8	ครูผู้สอนสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.56	มาก	7
9	ครูใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.32	0.55	มาก	1
10	ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.30	0.60	มาก	2
รวม		4.25	0.50	มาก	

จากตาราง 13 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแพร่ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาได้แก่ ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทุกปีและครูผู้สอนสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน
โรงเรียน

ข้อ	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสามารถในการประสานงานร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.18	0.65	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรูปแบบการบริหารงานและปฏิบัติตนให้เหมาะสม	4.19	0.69	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับความถนัดและความต้องการของครู	4.15	0.69	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส	4.22	0.72	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจในด้านการบริหารต่างๆ	4.20	0.73	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู	4.20	0.78	มาก	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร ภายในสถานศึกษา	4.15	0.74	มาก	6
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานแก่ทุกฝ่าย	4.20	0.75	มาก	3
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	4.26	0.69	มาก	1

ข้อ	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
10	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.22	0.67	มาก	2
รวม		4.19	0.63	มาก	-

จากตาราง 14 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส และผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับความถนัดและความต้องการของครู และผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ข้อ	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมสร้างนโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.19	0.70	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.15	0.67	มาก	5
3	ครูมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.13	0.77	มาก	6
4	ครูมีโอกาสในการได้เรียนรู้ในการพัฒนาด้านวิชาชีพ ตามความสนใจ	4.27	0.70	มาก	2
5	ครูอุทิศตนในการทำงานนอกเวลาและในเวลาอย่าง เต็มที่	4.30	0.63	มาก	1
6	ครูสามารถปฏิบัติงานตามความถนัดและมีอิสระใน การปฏิบัติงาน	4.19	0.73	มาก	3
7	ครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และ เงินเดือน	4.13	0.74	มาก	6
8	ครูมีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งและมี ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การได้รับตำแหน่ง หัวหน้างานฝ่ายต่างๆ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	4.16	0.72	มาก	4
รวม		4.18	0.61	มาก	

จากตาราง 15 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูอุทิศตนในการทำงานนอกเวลาและในเวลาอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาได้แก่ ครูมีโอกาสในการได้เรียนรู้ในการพัฒนา ด้านวิชาชีพตามความสนใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่

ครูมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)				รวม (Y _{tot})
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y ₂)	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₃)	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y ₄)	
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.704**	0.753**	0.845**	0.804**	0.839**
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X ₂)	0.659**	0.731**	0.851**	0.794**	0.821**
ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X ₃)	0.753**	0.789**	0.857**	0.820**	0.868**
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X ₄)	0.785**	0.821**	0.870**	0.828**	0.889**
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X ₅)	0.738**	0.795**	0.896**	0.871**	0.892**
รวม (X _{tot})	0.774**	0.827**	0.919**	0.876**	0.917**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมีทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.917^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์รายด้านเรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่จากสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5) ($r_{xy} = 0.892^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (X_4) ($r_{xy} = 0.889^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (X_3) ($r_{xy} = 0.868^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (X_1) ($r_{xy} = 0.839^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_2) ($r_{xy} = 0.821^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.892^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับรายด้านของประสิทธิผลของประสิทธิผลของสถานศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_3) ($r_{xy} = 0.896^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($r_{xy} = 0.738^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.889^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับรายด้านของประสิทธิผลของประสิทธิผลของสถานศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_3) ($r_{xy} = 0.870^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($r_{xy} = 0.785^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.868^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับรายด้านของประสิทธิผลของประสิทธิผลของสถานศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_3) ($r_{xy} = 0.857^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($r_{xy} = 0.753^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.839^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับรายด้านของประสิทธิผลของประสิทธิผลของสถานศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_3) ($r_{xy} = 0.845^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($r_{xy} = 0.704^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.821^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับรายด้านของประสิทธิผลของสถานศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_3) ($r_{xy} = 0.851^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($r_{xy} = 0.659^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 254 คน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเลือกแบบ แบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 32 คนและข้าราชการครู สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามสถานศึกษา จำนวน 222 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารกับครูด้วยช่องทางที่หลากหลาย และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ความสามารถของครูและบุคลากรตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์นำมาสู่ความสำเร็จของงานด้วยการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ผลักดันให้ครูสร้างนวัตกรรมด้วยกระบวนการใหม่ๆอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผลักดันให้ครูเกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ๆเพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมโดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น โดยการระดมความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เช่นการใช้ Application การสร้างสังคมออนไลน์ในรูปแบบ PLC อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกับครูและหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์รวมนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาระบุทิศทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถสอบเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นๆได้อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการบริหารงานในด้านการจัดการเรียนการสอนเกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียน อยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ นักเรียนประสบความสำเร็จจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทุกปีและครูผู้สอนสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส และผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับความถนัดและความต้องการของครู และผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูอุทิศตนในการทำงานนอกเวลาและในเวลาอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ครูมีโอกาสในการได้เรียนรู้ในการพัฒนาด้านวิชาชีพตามความสนใจ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และเงินเดือนอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.5 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ได้มีวิสัยทัศน์ที่ทันเหตุการณ์และทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม ในองค์กรในอนาคตเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ สอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2552) กล่าวว่า

คุณลักษณะและพฤติกรรมด้านวิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลอื่นนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการจูงใจให้คำปรึกษา ให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายาม กระตือรือร้นและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สามารถเป็นตัวอย่างให้กับคนในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ มีความความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนให้บุคลากรสามารถดำเนินงานไปถึงเป้าหมายได้ตรงประเด็น สอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะนำก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้ในที่สุด สอดคล้องกับ อนุชิต โฉมศรี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยงตามลำดับ สอดคล้องกับ ปิยาภรณ์ พลเสนา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์

และพบว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผลักดันให้ครูสร้างนวัตกรรม กระบวนการใหม่ๆ ทำให้เกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรม นำไปสู่การสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตที่มีคุณค่า สามารถสร้างนวัตกรรม

โดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น สามารถใช้การระดมความคิดจากครูผู้สอน บุคลากร และนักเรียนในการทำงาน และสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมไปถึงสร้างระบบและโครงสร้างที่สนับสนุนให้นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สามารถใช้จินตนาการในการอธิบายสิ่งต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555 หน้า 117-128) กล่าวว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องนำไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ได้ตั้งไว้ Hunter, S (2013) พูดถึงการคิดเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือการนำความคิดสร้างสรรค์ การกระทำหรือความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่หรือพัฒนาสิ่งเก่า ๆ นำมาพัฒนาและมีคุณค่าต่อผู้อื่น สอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวว่า องค์กรประกอบด้วยด้านที่มีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือมีกระบวนการคิด อย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน กมลพรรณ วุฒิอำพล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงานการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2551 , หน้า 216) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียน

การสอนความสามารถความเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ อนุชิต โฉมศรี (2562) พบว่าประสิทธิผล โรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนตามลำดับ

และพบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอเพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง โดยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนและผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขัน เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล จำนวนของนักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของ สถานศึกษาและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา สอดคล้องกับ สมปอง ใจเบิกบาน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการนำองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่าด้านการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

เมื่อพิจารณารายด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่างๆในองค์กรให้การส่งเสริมหรือสนับสนุนจัดระบบการจัดการใหม่ๆ ด้วยการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างทั่วถึงนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาที่ความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ เวียงวิวรรณ ท่ามูล (2557) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียนให้เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ซึ่งพบว่า บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาความรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปิยาภรณ์ พลเสนา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน

และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของบุคคลากรตามความรู้ความสามารถและมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารของครูที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ นำมาซึ่งความสำเร็จ

ของงานการทำงานเป็นทีมซึ่งสอดคล้องกับอนุชิต โฉมศรี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล (Y) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล มี 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_3) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 67.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนานักนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ซึ่งพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ควรสร้างความเข้าใจในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันเหตุการณ์และทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรในอนาคตเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมีระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ควรมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ผลักดันให้ครูสร้างนวัตกรรม กระบวนการใหม่ๆ ทำให้เกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรม นำไปสู่การสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตที่มีคุณค่า เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองต่อไปและการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนมีระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ควรมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวและพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร สร้างรูปแบบการบริหารงานการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุด ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ควรพัฒนาส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนและพัฒนาผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียน สร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถแข่งขันได้รับรางวัล จำนวนของนักเรียนที่สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาต่อไป

1.5 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ควรมีการบริหารจัดการระบบและทรัพยากรต่างๆในองค์กรให้การส่งเสริมหรือสนับสนุนจัดระบบการจัดการใหม่ๆ ด้วยการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างทั่วถึงนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

1.6 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร์ ควรสร้างความเข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและปฏิบัติตามอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของบุคคลากรตามความรู้ความสามารถและมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารของครูที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทางมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ นำมาซึ่งความสำเร็จของงานการทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร์
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร์



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลพรรณ วุฒิอำพล. (2562). *ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2562). *พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. (สารนิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใน ประมวลชุดวิชา 3728 นวัตกรรมการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 12*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จิระประภา อัครบวร. (2552). *สร้างคน สร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เต๋า 2000
- จิราณัฐ มุลประเสริฐ. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- จวีร์วรรณ จันพลา. (2557). การสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*. 9(1): 53-60.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2550) *ภาวะผู้นำการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณพิชญา กิจจัสจจา. (2559). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2555). *การบริหารการพัฒนาความหมายเนื้อหาและปัญหา* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- นฤมล เจริญพรสกุล. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1*. (การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโท). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปวีณา ฉุยกลม. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยาภรณ์ พลเสนา (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(1), 207-222.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2558). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มิตรภาพการพิมพ์และสตีวีดีโอ จำกัด.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขต ปัญญาคลังกำลังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. (การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโท)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มนชัย อรพิมพ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มันตรา ธรรมบุศย์. (2545). *การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้โดยใช้ PBL (Problem-Based Learning)*. *วารสารวิชาการ*, 5(2), 11 – 17
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วรารณ ช้างอยู่. (2557). *ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(3), 31-38.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย เทพแสง. (2552). “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษหน้า” *วารสาร บริหารศึกษา มศว*, 6(11), 83-95
- สมปอง ใจเบิกบาน. (2557). *บทบาทของผู้บริหารในการนำองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2550). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัสวภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษามัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซ็ทการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมมา รณิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพม.แพร่ 3 ปี 2563 -2565* (ปรับปรุง 2564). แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). *แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก*, 14(2): 117-128.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0*. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 1 Graduate School Conference 2018 of Suan Sunandha Rajabhat University* (หน้า 575-579). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989).

- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุนทร พลวงค์. (2551). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมโดยใช้กิจกรรม 5 ส. ในการบริหารงาน อาคารสถานที่ของโรงเรียนบ้านหนองหัวหมู อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเมธ งามกนก. (2551). *การสร้างทีมงาน วารสารศึกษาศาสตร์*. ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2550 – มกราคม 2551
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). *กลยุทธ์ การสอนคิดสังเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- อนงค์ อัจจงทอง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุชิต โฉมศรี. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพรรณ ตูจินดา. (2558). *ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดย ใช้อรรถพรณ โมเดล.วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 7 (1) : 47
- อรอนงค์ โรจน์วิฒนบุลย์. (2554). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุมพร เปรมานพันธ์. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรม เทคโนโลยีบริหารธุรกิจ*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). *The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance*. *The Leadership Quarterly*, 21, 339-349.
- French, W. L. (1994). *Human resources management*. Boston: Houghton Mifflin.
- George. (2012). Innovation for inclusive growth : Towards a theoretical framework and a research Agenda. *Journal of Management Studies*, 49 (4), 661-683.
- Gillham, B. (2000). *The Research interview*. New York: Continuum.
- Hickman, C.R., & Silva, M.A. (1984). *Creating excellence*. New York: New American library.
- Horth, D. & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively, and Drive Results*. San Diego : The Center for Creative Leadership.
- Hoy and Miskel. (2008). *Education administration, Theory research and Practice*. (7 th ed.). New York. McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. 6 th ed. Mc Graw – Hill International Edition 2001.
- Hunter, S. (2013). *Out Think: How Innovative Leaders Drive Exceptional Results*. Ontario : John Wiley and Sons.
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?* April 26,2021, Retrieved from [https:// blog.castle.co/innovative-leadership](https://blog.castle.co/innovative-leadership)
- McMillan,J.H,& Schumacher,S. (2010). *Participants, subjects, and sampling for quantitative designs*. In *Research in Education : Evidence-Based Inquiry* (7 ed.,pp.127-146). Upper Saddle River : Pearson Education,Inc
- Morphet, E.L., Johns, R.L. & Reller, T.L. (1982). *Educational Organization and Administration*. (4 th ed). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York : Harper and Row
- Nahavandi, A. (2009). *The art and science of leadership*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Patel. (2012). Evolutionary crossroads in developmental biology. *Development*, 139 (11), 2637-2638

Richard, L. (2009). *The Innovator's Toolkit*. Boston: USA.

Robert, F.B., and Jeff, Z. (2010). *Leadership vacuums and overcoming barriers to innovation*. April 29, 2021, from <http://www.businessstrategyinnovation.com/2010/04/leadershipvacuums-and-overcoming.html>.

Tanya, R. (2010). *The 7 Step to Innovative Leadership*. Retrieved April 29, 2021, from <http://www.centerdigitaled.com/polity/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html>.

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





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนครพนม

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.दनัยรัตน์ กาศเกษม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกาศประชานุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
3. นางสาวสุพัตรา มาลัย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่



ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ของนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบ
ของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่ผลกระทบบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น และ
ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามในครั้งนี้

นายนเรศ ล้าเลิศวัฒนา

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู

2. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาแพร่**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
ข้อละ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ด้านการมีวิสัยทัศน์					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันเหตุการณ์และทันสมัย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษานำไปสู่การพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้น					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นโอกาสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้					
	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายให้ครู เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงานโดยนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กับครูโดยมีการยอมรับซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ความสามารถของครูและบุคลากรตามความรู้ความสามารถ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารกับครูด้วยช่องทางที่หลากหลาย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์นำมาสู่ความสำเร็จของงานด้วยการทำงานเป็นทีม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ผลักดันให้ครู สร้างนวัตกรรมด้วยกระบวนการใหม่ๆอยู่เสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ครูเกิดมุมมองและความท้าทายใหม่ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในงานกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมโดยการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น โดยการระดมความคิดจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานแนวปฏิบัติทั้งเก่าและใหม่เข้าด้วยกันในการสร้างนวัตกรรม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบโครงสร้างที่สนับสนุนให้นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็น โดยการแยกปัญหานั้นออกเป็นส่วน ๆ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมที่มีแนวคิดแปลกใหม่และคิดนอกกรอบได้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดให้เป็นรูปธรรมโดยการแสดงข้อมูลด้วยแผนภาพการนำเสนอที่เข้าใจได้ง่าย					
	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการจัดสรรอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เช่นการใช้ Application การสร้างสังคมออนไลน์ในรูปแบบ PLC					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกับครูและหน่วยงานภายนอก					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันโดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที					
	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาระบุทิศทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและส่งเสริมผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยความเห็นคุณค่าของนวัตกรรม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ต่างๆที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมิตรภาพด้วยการมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันและเต็มศักยภาพ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆนำไปสู่การสร้างและพัฒนาวัตกรรม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้โดยมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยน (PLC) เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ข้อละ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1	สถานศึกษามีการบริหารงานในด้านการจัดการเรียนการสอนเกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียน					
2	สถานศึกษาบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ เหมาะสมเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
3	สถานศึกษาบริหารจัดการด้านบุคลากรและเทคโนโลยีเหมาะสมเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
4	สถานศึกษาบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมเพียงพอและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
5	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					
6	นักเรียนมีผลการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และคิดอย่างเป็นระบบ					
7	ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนเป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา					
8	ผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้นจากเดิม					
9	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					
10	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้สูงขึ้นจากเดิม					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
11	นักเรียนประสบความสำเร็จจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น					
12	นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถสอบเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่น ๆ ได้					
	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการประชุมวางแผนในการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจัดรูปแบบบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน และทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย					
5	โรงเรียนจัดอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางการเรียนรู้อ					
6	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทุกปี					
7	ครูสามารถใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม					
8	ครูผู้สอนสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม					
9	ครูใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
10	ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสามารถในการประสานงานร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดรูปแบบการบริหารงานและปฏิบัติตนให้เหมาะสม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับความถนัดและความต้องการของครู					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจในด้านการบริหารต่างๆ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานแก่ทุกฝ่าย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมสร้างนโยบายมาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ					
3	ครูมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา					
4	ครูมีโอกาสในการได้เรียนรู้ในการพัฒนาด้านวิชาชีพตามความสนใจ					
5	ครูอุทิศตนในการทำงานนอกเวลาและในเวลาอย่างเต็มที่					
6	ครูสามารถปฏิบัติงานตามความถนัดและมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
7	ครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และเงินเดือน					
8	ครูมีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การได้รับตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายต่างๆ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะ.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตาราง แสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสามารถในการ ผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสามารถในการ แก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านความพึงพอใจในการ ทำงานของครู						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

จากตาราง ผลการวิเคราะห์หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยการประเมินค่าดัชนีความ
สอดคล้อง ของแบบสอบถาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
ทุกด้านมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 แสดงว่าคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหา

ภาคผนวก ง ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.992	83

ผลการหาความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.987	43

ผลการหาความเชื่อมั่นด้านการมีวิสัยทัศน์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

ผลการหาความเชื่อมั่นด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6

ผลการหาความเชื่อมั่นด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.958	9

ผลการหาความเชื่อมั่นด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.949	8

ผลการหาความเชื่อมั่นด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.949	10

ผลการหาความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.983	40

ผลการหาความเชื่อมั่นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.961	12

ผลการหาความเชื่อมั่นด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.944	10

ผลการหาความเชื่อมั่นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.961	10

ผลการหาความเชื่อมั่นด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.933	8

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นเรศ ล้าเลิศวัฒนา
วัน เดือน ปี เกิด 5 มิถุนายน 2530
ที่อยู่ปัจจุบัน 117/20 หมู่ 4 ตำบลแม่ปาน อำเภอลอง จังหวัดแพร่ 54150
ที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวังชิ้นวิทยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ครู
ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2555 โรงเรียนสารวิทยา
พ.ศ. 2565 โรงเรียนวังชิ้นวิทยา
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2548 โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม จังหวัดเชียงราย
พ.ศ. 2554 ศษ.บ.(การสอนวิทยาศาสตร์(ฟิสิกส์))
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

