

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

นางสาวลัดดาวัลย์ ชาติโย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Ms. 131773

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ได้รับ.....
จำนวน..... 266750
เลขทะเบียน..... ๑.
เลขเรียกหนังสือ..... ๓๗1.2๓ ๑114๖

2566

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ.2566

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวลัดดาวัลย์ ซาซียะ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาทม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(อาจารย์อนุสรณ์ ภูสินแก่น)

คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาทม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้วิจัย : นางสาวลัดดาวัลย์ ชาติโย

ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

ปีสำเร็จการศึกษา : 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่
ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 320 คน
โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการเลือกแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนและ
เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
ค่าดัชนีความสอดคล้อง รอยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาค ค่าดัชนีความตองการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน
5 ท่าน และวิเคราะห์สรุปแบบพรรณนาวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันสภาพปัจจุบันของ
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมี
แนวทางการพัฒนาเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีโครงสร้าง
หลักสูตรประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตรหรือ
เนื้อหาสาระ 4) และวิธีการพัฒนาและกิจกรรม 5) การวัดผลประเมินผลผลการประเมินแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมพบว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ผู้นำเชิงนวัตกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Title : The Guidelines for Developing Innovative Leadership of School Administrators in Roi-Et Primary Education Service Area Office 1

Author : Ms.Laddawan Sasiyo

Degree : Master of Education (Educational Administration)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Assistant Professor Dr.Chumnian Pollaharn

Year : 2023

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study on current situation, desirable condition, and need of innovative leadership of school administrators in Roi-Et Primary Education Service Area Office 1 and 2) to study guidelines for developing innovative leadership of school administrators in Roi-Et Primary Education Service Area Office 1. The study was divided into 2 phases. In Phase 1, the study was on current situation, desirable condition, and need of innovative leadership of school administrators. The sample group included 320 administrators and teachers, the sample size was calculated according to Krejcie and Morgan Table, and the stratified sampling was used. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The used statistics were index of congruence, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, PNI modified index, and content analysis. In Phase 2, the study was on development of innovative leadership of school administration by using an interview with 5 experts and the data were analyzed with the descriptive analysis. The study results found that 1) the overall current situation in development of innovative leadership of school administrators in Roi-Et Primary Education Service Area Office 1) was at the moderate level ($\bar{X} = 3.48$) whereas the overall desirable condition was at the highest level ($\bar{X} = 4.87$) 2) In addition, the guidelines for developing innovative leadership of school administrators has a course structure in 4 aspects: change vision, creative thinking, teamwork, and atmosphere of innovative organization. The overall assessing result of the guidelines for developing innovative leadership was at the highest level of appropriateness and possibility.

Keywords: Guidelines, Innovative Leadership

Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาคอยให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมฆไธสง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาตม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ตลอดจนคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำแนะนำและแนวคิดที่เป็นประโยชน์รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหาและให้คำชี้แนะแนวทางแก้ไขข้อบกพร่อง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ นายถาวร ชมภูบุตร นายคัมชิต สมุทรเขต นางปาริชาติ ชาชิโย นางสุดาจิต ป้านภูมิ และนางจิราภรณ์ พวงสีดา ที่ให้ความกรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณผู้บริหารและครูที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเป็นอย่างดีซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณการช่วยเหลือการให้กำลังใจและการสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้มาโดยตลอดจากบิดา มารดา และครอบครัว เพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งตอบแทนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

นางสาวลัดดาวัลย์ ชาชิโย

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 การบริหารการศึกษา	7
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	19
2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	52
2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1	59
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	68
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	74
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	74

หัวเรื่อง	หน้า
ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	80
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	85
ระยะเวลาที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	71
ระยะเวลาที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	104
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	113
5.1 สรุป	113
5.2 อภิปรายผล	114
5.3 ข้อเสนอแนะ	120
บรรณานุกรม	122
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ	130
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย	132
ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย	151
ภาคผนวก ง ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	166
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	169
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	171
การเผยแพร่งานวิจัย	175
ประวัติผู้วิจัย	176

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	40
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	86
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยรวม	87
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	88
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านคิดสร้างสรรค์	90
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	93
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	95
4.7 ดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม	97
4.8 ดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	98

ตารางที่		หน้า
4.9	ดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์	100
4.10	ดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	102
4.11	ดัชนีความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	103
4.12	ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	116
ก.1	รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	131
ง.1	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเนื้อหาของแบบสอบถามการวิจัย	161
จ.1	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	170

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	73
ฉ.1	สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าผา (ครูประชนุสรณ์).....	172
ฉ.2	สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะฮี	172
ฉ.3	สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าโป่งประชาพัฒนา	173
ฉ.4	สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกเชือก	173
ฉ.5	สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนงาม	174



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วดังนั้นการเรียนรู้ของผู้เรียนก็ควรเปลี่ยนตามสังคมเพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในอนาคต (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2558, น. 43) สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นการบริหารราชการอยู่ในระดับภาคปฏิบัติการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 4) จึงจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาเป็นแหล่งให้ความรู้กับนักเรียนซึ่งนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การบริหารจัดการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค มีการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีแนวพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบวิเคราะห์ทักษะกระบวนการนำหลักการไปประยุกต์ใช้และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคมกระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งและเปิดใจรับแนวคิดใหม่กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ใน

การแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, น. 18) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นมากเนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษารวมถึงความก้าวหน้าและเป็นเสาหลักในการพัฒนาความสามารถของครูโดยผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายมุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษาสูงสุดรวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 7) ดังนั้นจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นมากในปัจจุบันเนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้กระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลายการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทายหลากหลายเหตุผลโดยหลักการการจัดการศึกษาที่ดีนั้นจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลักได้แก่การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรและการทบทวนการออกแบบขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลงซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อนแล้วค่อยผลักดันให้ครูให้การยอมรับแล้วบูรณาการเข้าไปสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไปดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุค นวัตกรรมจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้โดยเป้าหมายเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้นคือความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, น. 2) ผู้นำจึงเป็นตัวจักรสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงาน

ขององค์กรถ้าผู้นำมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปได้ด้วยกันก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มทักษะและค่านิยมของบุคลากรภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนสู่มาตรฐานระดับสากล และมีนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพมีศักยภาพคุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2563) แต่จากการสำรวจข้อมูลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการสนับสนุนและผลักดันให้ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาและมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นมากกว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยที่ผ่านมาครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดการกระตุ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างน้อยในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจากความสำเร็จข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันและสอดคล้องกับการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหาร การศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและเสริมศักยภาพ การแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2564 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 230 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,715 คน รวมทั้งสิ้น 1,945 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริการสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2564 แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 36 คน ครูผู้สอนจำนวน 284คน รวมทั้งสิ้น 320 คน

2. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เศรษฐวุฒิ สุทธิวิทาธนฤพุมิ (2556), ขวัญชนก นาคโต (2556), เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557), ทินกร บัวชู (2559), จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิน (2560), ภิริยา สายศิริสุข (2561), ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563), Higgins (1995) Henden (2003), Gliddon (2060), Patel (2012) and Adjei (2013) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2.2 การคิดสร้างสรรค์

2.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

2.4 บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เวลาดำเนินการวิจัย เดือนธันวาคม 2564–มกราคม 2565

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายได้ทำการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การให้ข้อมูลในการคัดเลือก ดังนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล (OBEC AWARDS) ระดับชาติด้านนวัตกรรม ไม่เกิน 5 ปี

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษา Best Practices

2.2 ยกร่างแนวทางการพัฒนา

2.3 ประเมินแนวทางการพัฒนา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เวลาดำเนินการวิจัย กุมภาพันธ์ 2565–มีนาคม 2565

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรมมีความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์สามารถใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษาประกอบด้วย

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยมีความคิดการไกลมองเห็นถึงอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านมีความตื่นตัวยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต แสดงออกมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีข้อจำกัดมีการคิดนอกกรอบคิดแปลกใหม่คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่างสามารถนำแนวคิดเดิมมาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและได้สร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้รางวัลเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การระบวนการพัฒนาผู้บริหารโดยใช้หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. โครงสร้างหลักสูตรหรือเนื้อหาสาระ
4. วิธีการพัฒนาและกิจกรรม
5. การวัดและประเมินผล

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ปีการศึกษา 2564

ครูผู้สอนในสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2564

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ประโยชน์ด้านนโยบาย

1.6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักการไปประยุกต์ใช้และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม

1.6.1.2 ประโยชน์ด้านวิชาการ

1) นำผลการวิจัยที่ได้มากำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6.1.3 ประโยชน์การนำไปใช้

1) นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
5. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนา
6. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 การบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมายการบริหารการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารการไว้หลายประการดังนี้

ถวิล เกษสุพรรณ (2552, น. 32) กล่าวว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สมเดช สาวันตี (2553, น. 32) กล่าวว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมอันได้แก่เด็กเยาวชนประชาชนเพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของสังคม

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 3) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557, น. 14) กล่าวว่าการบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลวจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษาหรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเองหากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความเข้าใจงานด้านการศึกษาและผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้วประเทศนั้นก็มีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

อรุณี ทองนพคุณ (2558, น. 10) ได้สรุปเกี่ยวกับการบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

สรุปว่าความสำคัญของการบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องอาศัยผู้ที่มีความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, น. 46-50) การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) และนักบริหารการศึกษาคือว่าเป็นผู้มีวิชาชีพชั้นสูง (Professionals) ทั้งนี้การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ต้นคริสต์ศักราช 1900 ในประเทศสหรัฐอเมริกาและปัจจุบันศาสตร์สาขาบริหารการศึกษามีทฤษฎีต่าง ๆ สำหรับการอธิบายและการทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎี

ด้านการบริหารการศึกษาได้นำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอไว้ในการวิจัยครั้งนี้ 6 ทฤษฎี สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือ ทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory) ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมอง การบริหารในเชิงปรัชญาไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริงแนวคิดเกิดจากมนุษย์ต้อง ประสพกับปัญหาอยู่เสมอการเลือกทางออกที่จะแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใดการบริหารต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัว กำหนดในการตัดสินใจดังนั้นในการบริหารจึงมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อม ขององค์กรและเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่าทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กันบางสถานการณ์จะต้อง ใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาดบางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางสถานการณ์ ก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์สัมพันธ์และแรงจูงใจบางสถานการณ์ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตของ องค์กรเป็นหลัก โดยมีหลักการของการบริหาร ดังนี้

1.1 การบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

1.2 ผู้บริหารต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด

1.3 ผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิดและยอมรับหลักการของ ทฤษฎีทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

1.4 สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและเลือกรูปแบบการบริหารที่ เหมาะสม

1.5 ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงาน เป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน

1.6 ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ในเรื่องของความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงานมาใช้ ประโยชน์ เช่นความแตกต่างระหว่างบุคคลวิธีการกระบวนการความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ ของบุคคลในองค์กรความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

2. ทฤษฎีระบบ (Systems Approach หรือ General Systems Theory) แนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหารเนื่องจากจากแนวคิดคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมนักทฤษฎีบริหารจึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร องค์กรประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การองค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่ปัจจัยการนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลกระทบ (Impact) ทฤษฎีระบบจะช่วยให้ กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์

3. ทฤษฎีระบบสังคม (Social Systems Theory) ทฤษฎีระบบสังคมเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การทฤษฎีระบบสังคมแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือด้านสถาบันมิติ (Nemothetic Dimension) และด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension) มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

3.1.1 สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กรที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นครอบคลุมอยู่

3.1.2 บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาทหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติมีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการและมีธรรมเนียมการปฏิบัติ

3.1.3 ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ

3.2 ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

3.2.1 บุคลากรแต่ละคน (Individual) ที่ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เช่นในโรงเรียนมีนักเรียนครูผู้บริหารโรงเรียนคนงานภารโรงมีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

3.2.2 บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความสามารถความรู้ความถนัด เจตคติอารมณ์และแนวคิดของบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำ

3.2.3 ความต้องการส่วนตัว (Need-Dispositions) บุคคลในสถาบันมีความต้องการที่แตกต่างกันไปบางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพบางคนต้องการการยอมรับบางคนต้องการความมั่นคงปลอดภัยบางคนทำงานเพราะความรักบางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียงความก้าวหน้า

4. ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human and Motivation) Abraham H. Maslow ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจและได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

4.1 มนุษย์มีความต้องการความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการณ์ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

4.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

4.3 ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

5. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง Douglas McGregor ได้เสนอสมมติฐานดังนี้

5.1 ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า

5.1.1 ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานพยายามเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส

5.1.2 มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้านต้องใช้วิธีการข่มขู่ควบคุมสั่งการหรือบังคับจึงจะส่งผลให้ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์กรให้สำเร็จ

5.1.3 มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคงอบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

5.2 ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า

5.2.1 การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน

5.2.2 มนุษย์ชอบนำตนเองควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุจุดประสงค์ดังนั้นการบังคับควบคุมข่มขู่ลงโทษจึงไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

5.2.3 มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์กรก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ

5.2.4 เมื่อสถานการณ์เหมาะสมมนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านการยอมรับความรับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย

5.2.5 มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคนมีความฉลาดเฉลียวและว่องไวมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร

5.2.6 สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่มนุษย์ยังมีโอกาส ใช้สติปัญญาได้เต็มที่

6. ทฤษฎี Z ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกันแนวความคิดคือ องค์กรต้องมีลักษณะที่ควบคุมมนุษย์แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

6.1 องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎี Z มี 4 ประการ คือ

6.1.1 การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล

6.1.2 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.3 การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6.1.4 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6.2 หลักการสำคัญของทฤษฎี Z มี 3 ประการ คือ

6.2.1 คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน

6.2.2 คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6.2.3 คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง

สรุปได้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน การมอบความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจและการกำกับติดตามผู้บริหารควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลายอย่างทางการบริหารเช่น หน้าที่ทางการบริหารหลักเกณฑ์ทางการบริหารที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบันนอกจากนี้การให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การทำให้ผู้บริหารต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่ช่วยให้ องค์การประสบผลสำเร็จทางการ

2.1.4 การบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาพบว่ามีความหมายไว้ดังนี้

รัตนา กาญจนพันธ์ และสมพิศ โห้งาม (2549, น. 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการควบคุมการจัดบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนงานอาคารสถานที่งานด้านการติดต่อสื่อสารงานด้านงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ตลอดจนงานที่มีความสัมพันธ์กับชุมชน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 51) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้เด็กเยาวชนประชาชนตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

ถวิล อรัญเวศ (2553, น. 47) สรุปความหมายการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้

สุภักดิ์ ยมพุก และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ (2558, น. 15) สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา

และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560, น. 8) สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามมีความรู้ความสามารถเป็นคนดีของสังคมโดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการงบประมาณบุคคลและบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

2.2.5 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2550, น. 15) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาช่วยให้คุณภาพของมนุษย์ดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, น. 20) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียนและอาคารสถานที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 39) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557, น. 9) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรืองหรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาหรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเองหากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความเข้าใจงานด้านการศึกษาและผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้วประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกๆทางในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น. 28) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (

1. งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานงบประมาณสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดทราผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่าภารกิจในการบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นสังคมได้อย่างมีความสุขและมีการนำทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายประการ

สมเดช สีแสง (2542, น. 114-116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจมักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของผู้นำภาวะผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารงานของผู้นำ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ทุกตัวตนนั้นก็คือการสร้างศรัทธาบาบามีให้เกิดขึ้นในตัวเอง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, น. 106) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, น. 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึงการมีผู้นำใช้ศิลปะหรือความสามารถในการชักชวนจูงใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนปฏิบัติกิจกรรมด้วยความเต็มใจจนกระทั่งสำเร็จตามเป้าหมาย

ทองใบ สุตธารี (2543, น. 4) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้

เอกราช ตีนาง (2549, น. 45) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ขบวนการสร้างสิ่งเร้า ขบวนการพัฒนาและการทำงานกับคนในองค์การเป็นขบวนการมุ่งคนการมุ่งสร้างแรงจูงใจให้กับคน การใช้มนุษยสัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์ในองค์การการสื่อสารระหว่างบุคคลการสร้างบรรยากาศในองค์การความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความเจริญและการพัฒนานอกเหนือจากนั้นก็คือปัจจัยของมนุษย์ที่ส่งเสริมการผลิตภาวะผู้นำจะเกิดการปฏิบัติการขององค์การเพราะฉะนั้นจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ ความเข้าใจในจุดหมายการตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่การสนับสนุนส่งเสริมการบริการการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นการนำหลักการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในองค์การและปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสร้างความพึงพอใจหรือบางครั้งมีผลในทางตรงกันข้ามคือสร้างความไม่พึงพอใจของมนุษย์ในองค์การ

อิติพร ตันยโชติ (2549, น. 42) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์การใช้วิธีแตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์การที่กำหนด

Owens (1991, p. 132, อ้างถึงในวิรุฬห์จิต ไบลี, 2548, น. 10) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึงการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นสามารถจะนำคนอื่น ๆ ในการที่จะคิดและปฏิบัติในทิศทางความต้องการที่แน่นอน

Likert (1991, p. 3, อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2540, น. 15) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวังค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจากับบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของเขา

Plunkett (1992, p. 235) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานให้โดยอาศัยและผ่านบุคคลอื่น ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับความเคารพความมั่นใจความจงรักภักดีและให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ

Bass (1997, p. 27, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, น. 1) ให้คำนิยาม “ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อกิจการนำในทิศทางเส้นทางการกระทำและความคิด”

Yukl (1998, p. 2) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (1999, p. 5) กล่าวถึงภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากคำนิยามหรือความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

2.2.2 คุณลักษณะของผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้หลากหลายดังนี้

จุมพล หนิมพานิช (2551, น. 71-74) กล่าวถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี ประกอบด้วย

1. มีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการที่รับผิดชอบเพราะความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นเรื่องจำเป็นที่ที่ควรรู้เช่นรู้วิธีการทำงานรู้ว่าควรทำอะไรก่อนรู้จักวางแผนงานรู้จักเครื่องมือ

เครื่องใช้วิธีแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานเป็นต้นยังผู้นำมีความรอบรู้มากเท่าใดยังสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

2. มีความคิดสร้างสรรค์ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีคุณสมบัติดังนี้มีแรงจูงใจสูง อยากรู้อยากเห็นละเอียดอ่อนต่อปัญหาที่มีความคิดคล่องแคล่วยืดหยุ่นเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรมมีความสามารถในการตีความหมายและเตรียมการต่าง ๆ มีอารมณ์ขันใช้ถ้อยคำได้คล่องแคล่วนับถือตนเองขยันรู้จักตนเองเป็นต้นการมีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งที่ผู้นำต้องมีเพราะสามารถใช้กระตุ้นเร้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากปฏิบัติงาน

3. มีการตัดสินใจที่ดี หมายถึง การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในทางที่ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริงโดยมีข้อผิดพลาดน้อยนั้นหมายความว่าในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องมีการศึกษาปัญหาเหตุผลและต้องปฏิบัติด้วยความระมัดระวังคำนึงถึงปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นข้างหน้าและเมื่อตัดสินใจหนึ่งสิ่งใดหลังจากได้ศึกษาปัญหาอย่างดีแล้วจะต้องปฏิบัติลงไปด้วยความเด็ดเดี่ยว

4. มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นธรรมดาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชารูถึงงานที่ตนได้ทำยิ่งถ้าผลงานนั้นดียิ่งอยากให้ผู้บังคับบัญชาได้รู้ฉะนั้นผู้นำควรสนใจเอาใจใส่ในงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำขณะเดียวกันก็อยากให้ผู้นำปกป้องผลประโยชน์ที่ตนควรมีหรือควรได้ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ในรูปของเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา

5. มีความเชื่อมั่นในตนเองผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น เมื่อตัดสินใจกระทำกิจกรรมใด ๆ ไปแล้วต้องเชื่อมั่นว่าจะทำสำเร็จไม่วันไหนและมีอารมณ์คงที่มีความหนักแน่นไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหาเมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้นต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ซึ่งหมายความว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้บรรลุมิติภาวะทางอารมณ์

6. มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงเพราะผู้นำที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงจะมีจิตใจดีเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ดึงดูดใจผู้อื่นเป็นลักษณะที่จะให้ผู้อื่นเชื่อตามได้เพราะความเชื่อถือของบุคคลบางคนดูที่ลักษณะท่าทางนอกจากนี้จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงานได้มาก

7. มีความกระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็น หมายถึง การมีใจจดจ่อที่ดีและมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอผู้นำที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะรู้ว่าทำไมบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นอย่างไรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขอย่างไรเพื่อจะทำให้ผลงานดีขึ้นนอกจากนี้จะทำให้ติดต่อกับผู้อื่นได้ง่ายช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสำเร็จไปได้ด้วยดี

8. มีลักษณะเหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การเหนือกว่าทางด้านความคิดผลงานสถานะในองค์การและในบางกรณีอาจหมายถึงความเหนือกว่าในสถานะส่วนตัวเช่นมี

บุคลิกภาพที่ดีกว่ามีความกล้าหาญกว่าไม่กลัวอันตรายความลำบากหรือความเจ็บปวดใด ๆ โดยสามารถควบคุมไว้ได้และความกล้าหาญนี้ต้องมีทั้งกายวาจาและจิตใจนอกจากนี้ยังมั่นใจในสิ่งที่กระทำลงไปและมีความมั่นคงในความคิดของตนเอง

9. มีลักษณะเป็นนักกลยุทธ์ผู้นำที่ก้าวหน้าจะต้องเป็นผู้มีกลยุทธ์ความเป็นนักกลยุทธ์จะช่วยให้การปฏิบัติการณ์ใด ๆ อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ กลยุทธ์อาจถูกกำหนดโดยวัตถุประสงค์นโยบายระเบียบแบบแผนวิธีงบประมาณหรือแม้แต่กฎเกณฑ์ใด ๆ ก็ตาม

10. มีความอดทนปฏิบัติงานที่หนักอยู่เสมอ กล่าวคือ ความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่สมเหตุสมผลได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุผลสำเร็จได้ความอดทนนี้เป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้สำหรับการปฏิบัติงานหนักมิได้หมายถึงทากายแต่อย่างเดียวอาจหมายถึงปัญหาด้วยผู้นำที่ดีต้องปฏิบัติงานหนักกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

11. มีความยุติธรรมเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานปฏิบัติตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใดผู้นำที่เอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นเครื่องช่วยผูกมัดจิตใจกันและกันผลที่ตามมาคือจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาทาให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

12. มีมนุษยสัมพันธ์ผู้นำที่ดีต้องเข้ากับหมู่คณะได้ทำตัวสนิทสนมกับทุกคน โดยสามารถวางตัวเป็นกันเองและเป็นທີ່ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา

ศิริพงษ์ เสาภายน (2552, น. 125) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
2. ตื่นตัวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม
3. ทะเยอทะยานและใช้ผลสัมฤทธิ์เป็นตัวนำ
4. รักษาสิทธิ์
5. ร่วมมือ
6. การตัดสินใจ
7. การยอมตาม
8. คล่องแคล่ว
9. มานะอดทน
10. เชื้อมั่นในตัวเอง
11. ใจกว้างต่อความเครียด
12. เต็มใจรับผิดชอบ

จากการศึกษากล่าวได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีควรมีลักษณะที่ครบถ้วนทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติตนซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีถูกต้องตามหลักศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมด้านการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเองทำงานอย่างจริงจังสร้างสรรค์และเต็มความสามารถด้านการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานควรเป็นผู้ที่สามารถนำทีมหรือผู้นำผู้ร่วมงานที่ดีได้มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ร่วมงานได้และสามารถพาผู้ร่วมงานไปสู่ความสำเร็จของงานได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลากรโดยตรงในปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ถูกกล่าวถึงอย่างแพร่หลายว่าเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญในการบริการสถานศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, น. 179) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะบุคลิกภาพบทบาทและลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จิตาภา ศุภชานันท์ (2555, น. 40) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมและความเป็นผู้นำในการสนับสนุนให้บุคลากรค้นพบสิ่งใหม่ ๆ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 28) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองรวมถึงบุคคลในหน่วยงานมุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2558, น. 8) กล่าวว่าความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

กัญญภัทร์สร โทพา (2559, น. 7) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดีมีประโยชน์ต่อส่วนรวมมีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและในขณะเดียวกันก็สนใจใส่ใจเอาใจใส่ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งรอบคอบ

สังเกตการณ์ด้วยความสนใจเรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

ปวีณา กันถิน (2560, น. 6) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561, น. 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อสร้างสรรค์ผลงานการเปลี่ยนแปลงที่ดีงาม

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรมมีความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์สามารถใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมในรูปแบบใหม่นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

เกรียงกานต์ กาญจนะโภคิน (2555, น. 10) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรได้ทั้งนี้ยังช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรในระยะยาวและต่อเนื่อง

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 21) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รวมถึงช่วยให้ผู้นำบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2561, น. 7) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
3. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของ

องค์การ

5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อ การได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

6. ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

Loader (2016, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมี กล ยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมี ความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและ สามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้ สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์เพิ่มความยั่งยืนและ ช่วยนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ปฏิบัติงานได้ตรงตามวิสัยทัศน์และช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์การ

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและตำราที่น่าเชื่อถือได้ พบว่าไม่ปรากฏทฤษฎีใดที่เป็นต้นกำเนิด หรือเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยตรง มีเพียงทฤษฎีที่เป็นฐานรากของทฤษฎีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม 4 ทฤษฎี ดังจะกล่าวถึงรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.3.1 ทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ที่สำคัญอีกทฤษฎีถูกพัฒนาขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ผู้ที่พัฒนาทฤษฎีนี้คือ Martin G. Evans and Robert J. House ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีให้ความสำคัญกับสถานการณ์และพฤติกรรม ของผู้นำโดยจะต้องปรับภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (ทองใบ สุดชาติ, 2544) และได้มี นักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) ไว้หลายท่าน ดังนี้

ทองใบ สุดชาติ (2544, น. 65) กล่าวว่าทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานการพัฒนามาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) สาระสำคัญของทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) เสนอแนะว่าผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยที่ผู้นำจะต้องสร้างความชัดเจนด้านพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเรียกว่า “วิธีการทำงาน (Path)” ที่จะนำไปสู่รางวัลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการหรือเรียกว่า “เป้าหมาย (Goals)” ในทางอุดมคติจะพบว่าคนที่บุคลากรจะได้รับรางวัลจากองค์การย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545, น. 271-272) กล่าวถึงทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย (Path-Goal Leadership Theory) ว่าเป็นทฤษฎีที่มีแนวทางมาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการจูงใจ (Motivation) โดยสามารถกำหนดประเภทของการเป็นผู้นำในทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายได้ 4 แบบ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ผู้นำแบบอำนาจนิยม (authoritarian) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานโดยเฉพาะให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation)
2. การเป็นผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นกันเองมีลักษณะเข้าหาได้ง่ายและมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง
3. การเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำแบบนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมโดยเขาจะขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ แต่ถึงกระนั้นเขาก็ยังรักษาและสงวนหน้าที่ในการทำการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจไว้ที่ตัวเขา
4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่น่าท้าทายไว้สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านั้นได้อย่างดีดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

วิภาส ทองสุทธิ (2552, น. 343) กล่าวว่าทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ซึ่งยึดถือว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นกับความสามารถที่จะจูงใจและสร้างความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานโดย Martin G. Evans, Robert J. House และบุคคลอื่นได้ขยายความให้ทฤษฎีนี้ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นคือผู้นำจะต้องกระตุ้นและจูงใจพนักงานในด้านการให้รางวัลเพื่อให้พนักงานมีแรงใจในการปฏิบัติงานไปสู่เส้นทางเป้าหมายได้มุ่งให้พนักงานแสวงหารางวัลซึ่งเป็นเป้าหมายและกำจัดอุปสรรคที่จะทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่าผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามโดยผู้นำจะเน้นการสร้างแรงจูงใจด้วยวิถีทางที่ง่ายและมีความชัดเจนมากพอเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เช่นการให้รางวัลผู้นำตามทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) มี 4 ประเภท ได้แก่ผู้นำ

แบบสั่งการผู้นำแบบสนับสนุนส่งเสริมผู้นำแบบมีส่วนร่วมและผู้นำแบบเน้นความสำเร็จโดยในแต่ละประเภทนั้นจะมีความแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะของทีมงาน

2.3.3.2 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

นักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange Theory: LMX) ไว้หลากหลายดังนี้

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, น. 126) กล่าวว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีแนวคิดมาจาก George Green และคณะซึ่งทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเนื่องจากแรงกดดันทางด้านเวลาจึงทำให้ผู้นำสร้างความสัมพันธ์เป็นพิเศษกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาขนาดเล็กของเขาซึ่งบุคคลเหล่านี้จะถือว่าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน (In-Group) มีความไว้วางใจกันและได้รับความเอาใจใส่จากผู้นำรวมทั้งได้รับสิทธิพิเศษต่าง ๆ ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่น ๆ ที่อยู่นอกกลุ่ม (Out-Group) ผู้นำจะมีเวลาให้น้อยจะได้รับรางวัลน้อยและถูกควบคุมจากผู้นำรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นในลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการจากการศึกษาพบว่าผู้นำจะเลือกบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มเดียวกันจากลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ บุคลิกภาพซึ่งเข้ากันได้กับผู้นำหรือเป็นสมาชิกที่มีความสามารถสูงกว่าสมาชิกที่อยู่นอกกลุ่มซึ่งทฤษฎี LMX นี้สามารถคาดคะเนได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะปฏิบัติงานมากขึ้นนอกจากงานน้อยลงและความพึงพอใจต่อหัวหน้าจะมีมากขึ้น

เนตรพัฒน์ ยาวิราช (2552, น. 121) กล่าวว่าทฤษฎีแลกเปลี่ยนสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิก(LMX theory) Leader-Member Exchange Theory เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มและกับตัวบุคคลโดยตรงเรียกว่าทฤษฎีผู้นำที่คำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Leader-Member Exchange) (LMX theory) หมายถึงผู้นำที่เน้นการคำนึงถึงกลุ่มเป็นอย่างมากมีความไว้วางใจกันในกลุ่มมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจต่อกันไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นที่น่าพอใจและทำให้ได้ผลงานที่ดี

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 115-116) กล่าวว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจที่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีความเชื่อว่าผู้นำพัฒนาความสัมพันธ์เฉพาะรายที่มีลักษณะเฉพาะกับสมาชิกแต่ละคนที่ขึ้นตรงต่อตนเองความสัมพันธ์แบบนี้ถูกเรียกว่า “ความสัมพันธ์เชิงคู่แนวตั้ง” (Vertical Dyad) ความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบในกลุ่ม (In-Group Exchange) เป็นความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามในระดับสูง (High LMX) ที่ถูกกำหนดจากอิทธิพลที่มีต่อกันความไว้วางใจกันและกันความเคารพและชอบพอกันและความรู้สึกถูกชดเชยซึ่งกันและกันซึ่งผู้นำสร้างความสัมพันธ์ที่พิเศษขึ้นกับผู้ตามโดยมีการมอบหน้าที่พิเศษที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบและ

การพึ่งพาตนเองซึ่งทำให้พนักงานอาจได้รับสิทธิประโยชน์พิเศษในการทำงานด้วย เช่น การพิจารณาตารางเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นนอกจากนี้สมาชิกแบบในกลุ่มจะได้รับข้อมูลสำคัญหรือรู้เหตุการณ์ที่สำคัญก่อนบุคคลอื่นและยังได้รับรางวัลและการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้นำนามากกว่าสมาชิกคนอื่น

2. การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบนอกกลุ่ม (Outgroup Exchange) เป็นความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่อยู่ในระดับต่ำ (Low LMX) โดยมุ่งความสนใจที่การแลกเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจระหว่างผู้นำกับผู้ตามหรืออาจกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีลักษณะที่เป็นทางการและเกี่ยวข้องกับเรื่องของการเจรจาต่อรองเรื่องของการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทนเป็นส่วนใหญ่อความสัมพันธ์แบบนี้ไม่สามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างกันความเคารพซึ่งกันและกันรวมถึงความรู้สึกถูกชะตากันได้เนื่องจากสมาชิกแบบนอกกลุ่มจะไม่ค่อยได้รับความสนใจและให้เวลามากเท่าที่ควรจากผู้นำพนักงานแบบนอกกลุ่มมักได้รับมอบหมายงานทั่วไปที่กลุ่มต้องทำและไม่อยู่ในกลุ่มที่จะได้รับข้อมูลพิเศษเหมือนสมาชิกแบบในกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange Theory: LMX) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่เน้นความสัมพันธ์แบบกลุ่มโดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange Theory: LMX) สามารถแลกเปลี่ยนได้ 2 ลักษณะได้แก่การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบในกลุ่มเน้นความไว้วางใจซึ่งกันและกันความเคารพและชอบพอกันรวมถึงความรู้สึกถูกชะตากันและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบนอกกลุ่มมุ่งความสนใจที่การแลกเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจการเจรจาต่อรองที่เป็นทางการผลการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทนโดยไม่มุ่งเน้นการสร้าง ความไว้วางใจความเคารพซึ่งกันและกันเท่าใดนัก

2.3.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 335-336) กล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตามไม่เน้นตอบสนองความต้องการรายบุคคลของผู้ตามไม่พัฒนาความเจริญอกงามให้แก่ผู้ตามแต่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมุ่งใช้สิ่งของมีราคาเพื่อเป็นเครื่องแลกเปลี่ยนกับการทำงานของผู้ตามโดยเมื่อผู้ตามได้ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแล้วจะได้สิ่งตอบแทนขณะที่ผู้นำจะได้นำผลงานจากลูกน้องไปเป็นผลงานของตนดังนั้นการที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลก็เพราะผู้ตามมองเห็นว่าหากทำตามที่ผู้นำต้องการแล้วตนจะได้รับประโยชน์ที่พอใจเป็นสิ่งตอบแทนนั่นเองโดยพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นเพียง 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) บางครั้งเรียกว่า การแลกเปลี่ยนที่สร้างสรรค์ (Constructive Transaction) กล่าวคือถ้าหากผู้ตามใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเพิ่มมากขึ้นก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนตอบแทนผู้นำแบบนี้จะทำให้เงื่อนไขข้อตกลงว่าหากผู้ตามทำงานสำเร็จตามที่ต้นต้องการแล้วจะได้อะไรตอบแทนบ้างตามเกณฑ์ที่ตกลงกันได้

2. การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและปล่อยให้ไป ตามสถานภาพเดิมตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผลโดยผู้นำที่บริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Form) จะแสดงออกทางพฤติกรรมเข้าไปกำกับตรวจสอบลูกน้องอย่างใกล้ชิดว่าได้ทำ ผิดหรือฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่หากตรวจสอบพบผู้นำก็จะใช้มาตรการเข้าแก้ไข โดยทันทีตัวอย่างเช่นเมื่อหัวหน้าพบว่าพนักงานได้บริการแก่ลูกค้าช้าหรือไม่สะดวกหัวหน้าจะตรง เข้าไปช่วยเหลือบอกกล่าวและทำการปรับปรุงแก้ไขทันทีที่เป็นต้นพฤติกรรมของหัวหน้าจึงมีลักษณะ ของการเสริมแรงเชิงลบ (Negative Reinforcement) แก่ผู้ตาม

3. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่คล้ายกับแบบเชิงรุกกล่าวคือจะใช้วิธีการทำงาน แบบเดิมและพยายามรักษาสถานภาพเดิมตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผลแต่จะเข้าไป แทรกแซงก็ต่อเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นหรือการทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานโดยผู้นำบริหารแบบวางเฉย เชิงลบมีลักษณะคล้ายคอยจับผิดเมื่อพบก็จะใช้วิธีการดำเนินโทษโดยไม่มี การบอกกล่าวให้ทราบ ล่วงหน้าเพื่อให้โอกาสได้ปรับปรุงแก้ไขหรือป้องกันก่อนพฤติกรรมของผู้นำบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ จึงมีผลร้ายต่อแรงจูงใจของผู้ตามยิ่งกว่าแบบเชิงรุก

ธวัช บุญยณณ์ (2550, น. 94) กล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตามผู้นำและผู้ตามจะมีความถ้อยทีถ้อย อาศัยและพึ่งพาซึ่งกันและกันผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อ แลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้ตามต้องการโดยผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจทำเฉพาะสิ่งที่ผู้นำ ต้องการวิธีการที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนใช้มากที่สุด คือ การเจรจาต่อรอง (Bargaining) กับผู้ตามเพื่อให้ ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการและผู้ตามก็ได้ในสิ่งที่ต้องการ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นทฤษฎีที่เน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งผู้ ตามจะยินยอมปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการเพื่อให้ได้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนโดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่การให้รางวัลตามสถานการณ์ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตามเมื่อผู้ตามสามารถปฏิบัติงาน

บรรลุปเป้าหมายตามที่คาดหวังการบริหารแบบวางเฉยผู้นำจะไม่เข้าไปแทรกแซงการปฏิบัติงานของผู้ตามยกเว้นเมื่อเกิดความผิดพลาด มี 2 ลักษณะ คือการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกเน้นการให้รางวัลเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จตามคาดและการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับเน้นการบริหารงานแบบเดิมและรักษาสถานภาพเดิมตราบเท่าที่วิธีการเดิมยังใช้ได้ผลอยู่สุดท้ายคือการปล่อยตามสบายผู้นำไม่มีส่วนร่วมและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานไม่มีวิสัยทัศน์ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมายและขาดความรับผิดชอบ

2.3.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายท่าน ได้แก่

รัตติกกรณ์ จงวิศาล(2556, น. 252-255) กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมี Burns and Bass เป็นนักวิชาการที่สำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และผู้นำมีการเสริมสร้างพลังอำนาจหรือพลังจูงใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำทั้งผู้นำและผู้ตามจะพยายามสนใจผลประโยชน์ของผู้อื่นของกลุ่มขององค์การหรือของสังคมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเองและจะเน้นเรื่องแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอกและเน้นเรื่องการเพิ่มพลังอำนาจให้ผู้อื่นด้วยพฤติกรรมและกระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยองค์ประกอบพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ประการหรือที่เรียกว่า "4 I' s" คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพศรัทธาไว้วางใจผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขานำจะมีวิสัยทัศน์และแสวงความมั่นใจรวมถึงช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้นสำหรับองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นี้เป็นองค์ประกอบแรกขององค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้นำกลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวาผู้นำจะมีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจสำหรับอนาคตและจะสื่อสารความหวังที่ผู้นำ

ต้องการอย่างชัดเจนผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้และมีการมองอนาคตในแง่บวก

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้พูดตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการให้คำแนะนำการสนับสนุนและการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพ ของผู้ตามให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและ ความต้องการผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่า ต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบหรือไม่อย่างไร

ฉิริดา เวชยาลักษณ์ (2560, น. 220-221) กล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีใหม่อีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมอย่างมากในปัจจุบันภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับจน สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นมีทัศนคติยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวกพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการใช้ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตนเองในการพยายามเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถ ของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับผู้นำจะมีพฤติกรรมเฉพาะที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ได้แก่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) คือการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็น

แบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาสามารถแก้ไขและเผชิญหน้ากับปัญหาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามและจากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการกำหนดเส้นทางที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และให้รางวัลแก่บุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange Theory: LMX) เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวความคิดจากสมาชิกในกลุ่มและนอกกลุ่มเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมเมื่อผู้นำและสมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะก่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณภาพขึ้นได้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการเสริมแรงและจูงใจบุคลากรด้วยการให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษาได้และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สามารถกระตุ้นผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความคิดใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้แนวความคิดใหม่นั้นกระตุ้นปัญญาและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรคิดต่อยอดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาได้

2.3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารได้จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ (2556) ได้เขียนหนังสือเรื่องนวัตกรรมการนำพาประเทศสู่ความมั่งคั่งพบว่าองค์ประกอบของการเป็นผู้นำนวัตกรรม มีดังนี้

1. มีความคิดสร้างสรรค์
2. กล้าเปลี่ยนแปลง
3. กล้าแตกต่าง

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 5-11) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นสัมผัสได้ยากต้องมีโอกาสทำงานร่วมกันหรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพภายใน จึงจะแสดงออกมาประกอบด้วย

1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิด ได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลายแง่มุมไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิมมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สืบหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์หยิบ ใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสามารถประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการสิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอดแตกต่างจากของเดิมเพื่อเกิดแนวคิดเหนือความคาดหวังนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.2 การคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยง ความคิดมโนทัศน์ประสบการณ์ต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กันและนำความรู้ทักษะเกี่ยวข้องกันมา ผสมผสานบูรณาการร่วมกันได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมและสมบูรณ์โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มา บริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่สอดคล้องกับ การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การคิดบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยง ความรู้ข้อมูลสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันเกี่ยวข้องกันมาบูรณาการผสมผสานรวมกันได้อย่าง เหมาะสมมีเหตุผลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์สามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่มา บริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม

1.4 การมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การคิดเป็นภาพมองเห็นภาพที่ ฟังปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นคนที่มีความคิดตามฝันมองการณ์ไกลรู้จักสร้างเรื่องราวต่าง ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจในองค์การใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นไปได้เป็นที่ ยอมรับสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

1.5 ความรอบคอบไม่ประมาท (Careful) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือประการ ใด ๆ บนพื้นฐานของควมมีสติตลอดเวลาผ่านการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตรวจสอบความถูกต้องและความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด

1.6 ความซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) หมายถึง การบริหารงานและดำเนินงานบน ความเหมาะสมมีความจริงใจตรงไปตรงมาทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้มีหลักฐาน ประกอบครบถ้วนแสดงออกอย่างเหมาะสมเคร่งตามความจริงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.7 การมีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) หมายถึง การมี จิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่นเพื่อสังคมหรือชุมชนมีจิตใจเป็นผู้ให้มีความเสียสละทั้งแรงกายแรงใจ

เวลากระทำหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจเต็มใจปลื้มใจในสิ่งที่ได้ทำเพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม

1.8 การมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การมีพลังมีแรงใจในตัวเองที่ใช้กระตุ้นขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความอยากได้ออยากเป็นอยากประสบความสำเร็จอยากไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

1.9 การมีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวทางความคิดคิดอย่างทันทีทันใดรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคิดแก้ไขปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันทีทันใดฉับไวโต้ตอบได้อย่างทันท่วงที

2. บุคลิกภาพภายนอก (External personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถมองเห็นได้ อย่างชัดเจน สัมผัสได้ โดยใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และใช้เวลาน้อย ประกอบด้วย

2.1 ความคล่องแคล่วว่องไว (Active) หมายถึง กระทำการใด ๆ ด้วยความรวดเร็ว กระฉับกระเฉงคล่องตัวการเคลื่อนไหวร่างกายได้รวดเร็วกว่าคนธรรมดาทั่วไปมีการตอบสนองที่ดี ตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลากระทำอย่างไม่รอช้าไม่เฉื่อยชา

2.2 การเอาใจใส่ (Attention) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจศึกษาข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งมีใจจดจ่อมีสมาธิอยู่กับงานที่ทำวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความสนใจละเอียดถี่ถ้วน มุ่งมั่นทุ่มเทด้วยความจริงใจพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จกระทำด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไวมีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้งคิดเร็วและกระทำอย่างรวดเร็วกระทำอย่างทันทีทันใด

2.4 การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นมีกิริยามารยาทที่ดีพูดคุยอย่างยิ้มแย้มแจ่มใสมีเมตริจิตที่ดีต่อผู้อื่นผู้อื่นมองเห็นและสัมผัสได้ถึงความจริงใจเกิดความไว้วางใจเกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. การปฏิบัติงาน (Operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งปฏิบัติต่อกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

3.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to Change) หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจนกว้างไกลมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.2 การเน้นจุดมุ่งหมาย (Focusing) หมายถึง การปฏิบัติงานดำเนินการโดยมุ่งไปสู่จุดหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ทำงานอย่างมีทิศทางตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดีไม่หลงทางหรือทำงานอย่างไร้จุดหมาย

3.3 การนำความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้คิดหรือวางแผนไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรมสามารถนำความคิดหรือถ่ายทอดความคิดเพื่อนำไปสู่การวางแผนและนำไปปฏิบัติได้จริงและบรรลุเป้าหมายตรงตามที่คิดหรือที่วางแผนไว้

3.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data Selection) หมายถึง การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งสามารถวิเคราะห์เลือกใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล พิจารณามุมมองที่แตกต่างสามารถไขว่คว้าความคิดข้อมูลที่ดีได้ก่อนผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับงานและองค์กรของตนเอง

3.5 การแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแยกแยะปัญหาใช้วิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมหลากหลายรูปแบบแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ

3.6 การรอบรู้รายละเอียด (Precision and Detail) หมายถึง การเข้าใจถึงรายละเอียดขั้นตอนหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างลึกซึ้งครบถ้วนคอยสังเกตเฝ้าติดตามเหตุการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยความสนใจอยู่เสมอมีสายตาเฉียบคม

3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) หมายถึง การเตรียมตัวอย่างรอบด้านทั้งด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาศึกษาหาความรู้เรียนรู้และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความพร้อมในการทำงานมีข้อมูลประกอบครบถ้วนมีการเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง

3.8 การมีศักยภาพในการเรียนรู้ (Capability to learn) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประสบการณ์นำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ให้แก่ตนเองสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานการสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับองค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.9 การวางแผน (Planning) หมายถึง กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานอย่างละเอียดพิจารณาตัดสินใจเพื่อกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.10 การต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) หมายถึง พยายามเอาชนะต่อสู้ชนิดที่ว่าสู้ไม่ถอยไม่ยอมแพ้ก้าวเผชิญหน้าเมื่อเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้กำลังใจตนเองและทีมงานให้เกิดพลังในการต่อสู้เพื่อชัยชนะสามารถรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่หรือเล็กเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

3.11 การพัฒนา (Development) หมายถึง การแสวงหาความรู้ประสบการณ์พัฒนาศักยภาพของตนเองปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างต่อเนื่อง

3.12 การกล้าเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่แปลกใหม่ชอบความท้าทายกล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

3.13 การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) หมายถึง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ปล่อยวางสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิม ๆ ไม่ยึดติดอดีตเอาชนะความกลัวของตนเองมีทัศนคติชอบการเปลี่ยนแปลงฝึกฝนในการเปลี่ยนแปลงกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสร้างมิติใหม่ที่มีประสิทธิภาพมีความก้าวหน้าสามารถยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวสามารถหยิบข้อมูลสารสนเทศแนวคิดแบบใหม่ ๆ มาใช้ประกอบได้อย่างเหมาะสม

3.14 การยอมรับข้อผิดพลาด (Accept about Mistake) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและยอมรับกับความล้มเหลวความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยงกล้าเปลี่ยนแปลงสามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดนำมาเป็นประสบการณ์สร้างโอกาสในการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การแก้ไขพัฒนาปรับปรุงและนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป

3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Development) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาเปรียบเทียบเพื่อตัดสินว่าสิ่งที่ประเมินมีผลเป็นอย่างไรมีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องหรือต้องแก้ไขเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไปเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงานมากยิ่งขึ้น

4. มิตรสัมพันธ์ (relationship) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจความเป็นกันเองความไว้วางใจการให้เกียรติยกย่องและความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

4.1 การมีจิตใจที่เปิดกว้าง (Open Minded) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงานรับฟังความคิดเห็นแนวคิดของผู้อื่นสามารถรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเองเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ที่อาจคาดไม่ถึงและเปิดโอกาสให้กับความคิดของผู้อื่นทางเลือกอื่นนำความคิดเห็นหรือแนวคิดต่าง ๆ มาใช้ประกอบการทำงานการตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ

4.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจจริงใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุ

เป้าหมายและเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคม อย่างเต็มความสามารถ

4.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) หมายถึง ความสามารถในการพูดและการถ่ายทอดความรู้ทำให้ทุกคนเข้าใจรับรู้ได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลายยกตัวอย่างประกอบให้สามารถมองเห็นภาพเปิดโอกาสให้ผู้ฟังถามคำถามที่สงสัยนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้ได้จริง

4.4 การสร้างสรรค์องค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่ายเกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมองสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุย สื่อสารกันพร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน ความรู้ความคิดรวบรวมเชื่อมโยงเกิดการพูดคุยปรึกษาหารือระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิด การจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

4.5 การเปิดอิสระทางความคิด (Free Thought) หมายถึง การแสดงออกทาง อารมณ์อย่างอิสระให้โอกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเองสนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมองเกิดแนวคิดใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานผ่อนคลายกล้าคิดกล้าทดลองไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือไปตีกรอบ ความคิดหรือปิดกั้นความคิดของผู้อื่น

4.6 ความเข้าใจในเอกัตตาบุคคล (Understanding Individuality) หมายถึง เข้าใจความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคลเข้าใจประสบการณ์ความคิดลักษณะนิสัยความสามารถความถนัด รวมถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลสามารถดึงความสามารถความรู้ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล มาใช้ประโยชน์มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิด ศักยภาพสูงสุด

4.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับ สมาชิกบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากร เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติร่วมมือรวมพลังคิดค้นสืบค้นมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

4.8 การแนะนำชี้แนะ (Coaching) หมายถึง การเฝ้าดูติดตามความคืบหน้าของ งานอย่างต่อเนื่องเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ให้คำปรึกษาคำแนะนำให้กำลังใจทำหน้าที่ เปรียบเสมือนโค้ชหรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงาน

4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) หมายถึง การชื่นชมยินดียกย่อง หรือมอบรางวัลแก่ตนเองและผู้ร่วมงานสร้างความภาคภูมิใจความรักศรัทธาในผลงาน

4.10 การพัฒนาบุคลากร (Human Development) หมายถึง ให้ความสำคัญกับส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ความสามารถทักษะที่เหมาะสมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองได้รับความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์อื่น ๆ ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงเพื่อเกิดประโยชน์ต่องานในหน้าที่และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4.11 การมีภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ (Super Leadership) หมายถึง สามารถมองเห็นความสามารถความโดดเด่นของบุคคลที่จะสามารถเป็นผู้นำสร้างผู้นำในด้านที่เหมาะสมแก่ตัวบุคคลแบ่งอำนาจการตัดสินใจการทำงานเกิดผู้นำที่มเกิดความยอมรับการประสานร่วมมือในการทำงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือการทำงาน

4.12 การเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Understanding your Customers) หมายถึง สามารถเข้าใจถึงลูกค้าและผู้รับบริการว่าคือใครเป็นอย่างไรอะไรคือความต้องการที่สำคัญรวมถึงเข้าใจบริบทสังคมโดยรอบความต้องการของชุมชนผู้ปกครองและตัวนักเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนผู้ปกครองและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์และนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 7-10) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์การสื่อสารวิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูประกอบด้วยการมีจินตนาการและความยืดหยุ่น

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียนประกอบด้วยบทบาทของสมาชิกและการมีเป้าหมายร่วมกันและการมีส่วนร่วมประกอบด้วยส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้องมีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคมทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียนประกอบด้วยความรู้ค่านิยมทางจริยธรรมพฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรมประกอบด้วยความรู้และค่านิยมทางจริยธรรมความประพฤติทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุ เป้าหมายหรือภารกิจขององค์การโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมี หลักการประกอบด้วยการระบุความเสี่ยงการประเมินความเสี่ยงการจัดการความเสี่ยงและการติดตาม ประเมินผลและรายงาน

6. การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยการให้ความสำคัญต่อบุคคลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้การคิดเชิงระบบและการใช้ เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

ทินกร บัวชู (2559, น.77-79) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี องค์ประกอบสมรรถนะทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้รางวัลผลตอบแทน 2) ด้านการสร้าง นวัตกรรม 3) ด้านการสร้างทีม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน 5) ด้านการพัฒนาทักษะ 6) ด้านบุคลิกภาพและ 7) ด้านการสนับสนุน

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 17-19) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถ วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์เป้าหมายที่ ชัดเจนกว้างไกลแปลกใหม่สอดคล้องกับสภาพองค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจาก สภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่ แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านยอมรับและเตรียมการรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีมช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและ กันมีเป้าหมายร่วมกันกำหนดบทบาทวางแผนมอบหมายงานตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่า ของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็ม ความสามารถ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มคิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบหลายแง่มุมคิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เช่นให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วมาปฏิบัติรวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดกำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร เป็นสำคัญพิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์ถ้าพบความเสี่ยงที่พอรับได้ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษารวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจยอมรับและนำการปฏิบัติปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยพัฒนาระบบบริหารจัดการถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่นจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กบองค์กรจัดให้บริการความรู้โดยใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันโดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

6. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายใน องค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจและมี มารยาทในการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลก ทักษะให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัล หรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560, น.6-7) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่ได้วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ ผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริม การทำงานของครูให้ดีขึ้นหรือดีกว่าเดิม

4. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือ ทางเลือกใหม่

5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาเพื่อการ เปลี่ยนแปลง องค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใสมีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม

ภริญา สายศิริสุข (2561, น. 6-7) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือ ทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูบุคลากรทางการศึกษา

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้มี ความถูกต้องมีเสรีภาพในขอบเขตของมโนธรรมมีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคมทั้งนี้ เพื่อ ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่ แน่นนอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจ ขององค์การโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพล ต่อการเรียนรู้ของครูบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 85) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการแสดง บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

Higgins (1995) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะอยู่ในตัวผู้บริหารระดับสูงซึ่งมี พฤติกรรม ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ 2) การมีความอดทนและยอมรับ ข้อผิดพลาด 3) การใช้เวลาในการตัดสินใจความคิดใหม่ 4) การมอบอำนาจและการกระจายอำนาจใน การสร้างนวัตกรรม 5) มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 6) มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปและ 7) การจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรม

Hender (2003) กล่าวว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ 7 ทักษะที่ แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์ 2) ด้านการคัดเลือก คนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ด้านการสร้างทีม 4) ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม 5) ด้านการพัฒนา ทักษะ 6) ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุนและ 7) ด้านรางวัลผลตอบแทน

Gliddon (2006, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 19-20) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ในสมรรถนะของผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งมีอยู่ 10 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการนำทีมงาน 3) สมรรถนะการจูงใจและระดับของความกระตือรือร้น 4) สมรรถนะการบริหารและการมอบอำนาจ 5) สมรรถนะในการติดต่อสื่อสารทักษะระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ 6) สมรรถนะในการสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของงาน 7) สมรรถนะในการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 8) สมรรถนะในการแสดงเอกลักษณ์ทางบทบาทอำนาจและการเมือง 9) สมรรถนะในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจและ 10) สมรรถนะในการเข้าใจบริบทภายนอก

Patel (2012, อ้างถึงใน เวียงวิวรรณ์ ทำพูล, 2557, น. 37) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำดังนี้ 1) มีความตระหนักถึงรูปแบบ 2) มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคตและคาดการณ์ได้อย่างรอบคอบ 3) สามารถตั้งคำถาม 4) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ 6) การตัดสินใจ 7) การสร้างเครือข่าย 8) การมีความเพียร 9) การประสานงานและ 10) การมองโลกในแง่ดี

Adjei (2013) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ว่าประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 7 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม (Innovation-culture) 2) มีการสร้างสิ่งแวดล้อม (Environment) 3) มีกลยุทธ์ (Strategy) 4) มีแนวทางการทำงานที่น่าสนใจ (Innovation Practice) 5) มีบุคลิกลักษณะเฉพาะตน (Personal Traits) 6) มีความเชื่อหรือศรัทธายอมรับ (Beliefs) 7) มีทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Attitudes of Managers to Creativity and Innovation)

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวไว้นั้นผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตาราง 2.1 นี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ (2556)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	เวียงวิวรรณ ทักทูล (2557)	ทินกร บัวชู (2559)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิน (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	Higgins (1995)	Hender (2003)	Gliddon (2006)	Patel (2012)	Adjei (2013)	ความถี่
1.	การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	-	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	9
2.	การทำงานเป็น ทีม	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	✓	9
3.	การคิด สร้างสรรค์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	7
4.	บรรยากาศองค์ นวัตกรรม	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓		-	✓	-	-	-	7
5.	กล้า เปลี่ยนแปลง กล้าแตกต่าง	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
6.	การคิด วิเคราะห์อย่าง เป็นระบบ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
7.	กล้าเสี่ยงและ กล้าตัดสินใจ	-	✓	✓		✓		✓	-	-	-	-	-	-	4
8.	การมีคุณธรรม จริยธรรม	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	3
9.	ความสามารถ ในการเรียนรู้ เพื่อสร้าง นวัตกรรม	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	3

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ (2556)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	เวียงวิวรรณ ทักทูล (2557)	ทินกร บัวชู (2559)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิน (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	Higgins (1995)	Hender (2003)	Gliddon (2006)	Patel (2012)	Adjei (2013)	ความถี่
10.	ด้านการสร้าง นวัตกรรม	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
11.	ด้านการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
12.	ด้านการสร้าง แรงจูงใจและ ให้รางวัล	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	3
13.	ความสามารถ การถ่ายทอด ความรู้	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
14.	การคิด วิเคราะห์ อย่างเป็น ระบบ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
15.	การให้อิสระ ทางความคิด	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
16.	การมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
17.	ด้าน บุคลิกภาพ	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	เศรษฐวุฒิ สุทธิวาที (2556)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	เวียงวิวรรณ ทักทูล (2557)	ทินกร บัวชู (2559)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิน (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	Higgins (1995)	Hender (2003)	Gliddon (2006)	Patel (2012)	Adjei (2013)	ความถี่
18.	ด้าน การยอมรับ ความผิดพลาด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
19.	ด้านการ สนับสนุนงาน ของบุคลากร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1
20.	ด้านการสร้าง เครือข่าย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
21.	ความสามารถ ในการตั้ง คำถาม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
22.	ด้านการสร้าง ความผูกพัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1
23.	การมองโลก ในแง่ดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
24.	ด้านการ เข้าใจบริบท	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1
25.	การมีกลยุทธ์ นวัตกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1
26.	การมีความ ศรัทธาและ барมี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	เศรษฐวุฒิ สุทธิวาที (2556)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557)	ทินกร บัวชู (2559)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิน (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	Higgins (1995)	Hender (2003)	Gliddon (2006)	Patel (2012)	Adjei (2013)	ความถี่
27.	การ มอบหมาย งานและ การกระจาย อำนาจ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	2

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสรุป องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ขวัญชนก โตนาค(2556) ได้ให้ความหมายว่าวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจนกว้างไกลมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจาก สภาพปัจจุบันเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับ การปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำที่ แสดงออกถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสื่อสาร ภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่ครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชนรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่ การปฏิบัติจริงภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่นั้นให้ประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วยกำหนด

ยุทธศาสตร์การจัดโครงสร้างองค์การให้พร้อมการกระจายอำนาจการเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจการสนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยมคุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรมและการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

คมศิลป์ ประสมสุข (2558) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นองค์รวมระหว่างผู้นำผู้ตามและสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกกระบวนการศึกษาเพื่อให้มีทัศนคติมีความยึดหยุ่นในการมองปัญหาตลอดจนมีการสื่อสารโดยมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกันกลยุทธ์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยกำหนดเป้าหมาย แผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการนำเสนอวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนโดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่า การนำสู่การเปลี่ยนแปลงคือการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไรเช่นการเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไรกลยุทธ์การสอนของครูคนอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไรแผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไรทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ได้อธิบายว่าเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความคิดการไกลมองเห็นถึงอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีเหมาะกับสภาพแวดล้อมและสามารถปฏิบัติได้เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษาและ

สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบุคลากรทุกคนได้มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 17-18) กล่าวถึงด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจนกว้างไกลแปลกใหม่สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

LeSourd (1990, อ้างถึงใน นิโกชลา ลันเหลือ, 2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อบุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนการให้ความสำคัญกับค่านิยมอุดมการณ์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่าซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การมีส่วนร่วมและการสร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง

Weberg (2013, อ้างถึงใน อรพิน อิมรัตน์, 2561) กล่าวถึงวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการมองการณ์ไกลพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยมีความคิดการไกลมองเห็นถึงอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านมีความตื่นตัวยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคตแสดงออกมุ่งเน้นในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. การคิดสร้างสรรค์

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลายแง่มุมไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิมมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาสำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์หยิบ

ใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการสิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอดแตกต่างจากเดิมเพื่อเกิดแนวคิดหรือความคาดหวังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้ให้ความหมายว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดการทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 7-10) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วยการมีจินตนาการและความยืดหยุ่น 1) การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน 2) ความยืดหยุ่นหมายถึงระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

นนทิพร สาน้อย (2557) ได้สรุปว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดนอกกรอบคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นด้วยแล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องซึ่งประกอบด้วยความคิดคล่องยืดหยุ่นริเริ่มและละเอียดอ่อน

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้ความหมายว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอโดยมีตัวชี้วัด 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องแคล่วในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด 4) ความละเอียดอ่อนในการคิด

สุพิชชา พุกนงาม (2559) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานคิดกว้างคิดไกลคิดอย่างสร้างสรรค์มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบมุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมไว้วางใจซึ่งกันและกันมีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับผู้รับบริการประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความยืดหยุ่น

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 17-19) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มคิดสิ่งใหม่หลากหลายรูปแบบหลายแง่มุมคิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติรวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์การและสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, น. 7) กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่

ภริญา สายศิริสุข (2561, น. 7) กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่าการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีข้อจำกัดมีการคิดนอกกรอบคิดแปลกใหม่คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง สามารถนำแนวคิดเดิมมาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ลักขณา สริวัฒน์ (2556, น.162) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

สมชาย พาชอบ (2556, น.38) กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยสมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สังข์ทอง รอดูศึก (2556, น. 43) กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมารวมมือกันทำงานโดยที่ทุกคนในทีมจะมีปฏิสัมพันธ์กันมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานที่รับผิดชอบนั้นบรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นเป็นของทุกคน

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิกบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมมุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติร่วมมือร่วมพลังคิดค้นสืบค้นมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและมีส่วนร่วมเป็นความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจจริงใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายและเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใดใดผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจตั้งใจและร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

คมศิลป์ ประสมสุข (2557) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การมีจริยธรรมในการทำงานโดยผู้บริหารมีแบบแผนการปฏิบัติที่ถูกต้องสำหรับเป็นเครื่องนำทางไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องหลักสันทะทำที่สามารถเห็นและวัดได้ 2) การพัฒนาทีมงานโดยผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด 3) การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารใช้หลักการมีกลยุทธ์ให้ความอิสระในการตัดสินใจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้มีความตระหนักในตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 4) การมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้โดยผู้บริหารมีคุณลักษณะที่สนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าความสำคัญขององค์กรและให้คุณค่าต่อความดีงามคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 7-10) ได้กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วยบทบาทสมาชิกและการมีเป้าหมายร่วมกันและการมีส่วนร่วมประกอบการส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธ์ภาพ ประกอบด้วย 1) บทบาทของสมาชิกหมายถึงระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีมที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับเพื่อทำให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันรวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ 3) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งใน

ด้านปริมาณและคุณภาพ 4) การสร้างสัมพันธ์ภาพหมายถึงระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

บุณรา ทรงบุญศาสตร์ (2559) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงานโดยมีตัวชี้วัด ดังนี้ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมีส่วนร่วมต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงานพร้อมใจที่จะช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 17-18) กล่าวถึงด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีมช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีเป้าหมายร่วมกันกำหนดบทบาทวางแผนมอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ภริญา สายศิริสุข (2561, น. 7) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

ลักขณา กำแพงแก้ว (2563) ได้กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลหลาย ๆ คนมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกันกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีสนับสนุนให้ความช่วยเหลือร่วมแรงร่วมใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยมีเป้าหมายเดียวกันส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้

การทำงานมีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและได้สร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

4. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552, น. 61) ได้กล่าวไว้ว่าองค์การแห่งนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการของผู้นำองค์การเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันโดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างประโยชน์และตอบสนองความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค

ภารตี อนันต์นาวิ (2551, น. 184) ได้กล่าวถึงบรรยากาศในองค์กรโดยสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์กรคือการรับรู้ความรู้สึกหรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะองค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งพฤติกรรมการบริหาร

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานที่ทำงานที่จะส่งผลต่อการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดแรงจูงใจและการทุ่มเทในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) กล่าวว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงเป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเองมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์กรมีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกันโดยพิจารณาจากกระบวนการเรียนรู้การกระตุ้นเร่งเร้าและจูงใจบรรยากาศการพัฒนาการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การและประสิทธิผลขององค์การ

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรมในองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากรดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรมผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยกันมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติงานพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, น. 10) กล่าวถึงบรรยากาศแห่งองค์การ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยทำให้ความสำคัญต่อบุคคลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้การคิดเชิงระบบและการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

ปวีณา กันถิน (2560, น. 6) กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมการหมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรมการ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 19) กล่าวถึงด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมการหมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ภริญา สายศิริสุข (2561, น. 7) กล่าวถึงบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมการหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2561) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่าบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมการหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมให้รางวัลเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.4.1 ความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนา ดังนี้

ดิเรก ฤกษ์หรรษา (2543, น. 282) ให้ความหมายว่าการพัฒนานั้นเป็นกระบวนการ (Process) ที่จะต้องมีองค์ประกอบของเครื่องชี้วัดที่สำคัญและต้องผสมผสานระหว่าง 1) มีการเปลี่ยนแปลง (Change) ในทางบวกได้แก่การปรับปรุงเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตเสมอถ้าเปลี่ยนแปลงในทางลบไม่ถือว่าเป็นการพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องดีขึ้นเจริญขึ้นองกงานขึ้นและต้องเกี่ยวข้องกับ 4 แกนหลักคือคนโครงสร้างเทคโนโลยีและระบบหรืองานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้วย 2) การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีการควบคุม (Control) ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงได้โดยการกำหนดเป็นแผนที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดำเนินตามเป้าหมายอย่างเด่นชัดและปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีจุดเน้นของการพัฒนาโดยประชาชนเพื่อประชาชนและเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

สนธยา พลศรี (2547, น. 2-5) ได้จำแนกความหมายของการพัฒนาแต่ละประเภทไว้ ดังนี้

1. ความหมายจากรูปศัพท์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองกงานและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ

2. ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คุณภาพดีขึ้นกว่าเดิมความหมายนั้นนับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไปเพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม

3. ความหมายทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ความเจริญเติบโตแต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็นการเน้นความหมายในเชิงปริมาณคือการเพิ่มขึ้นหรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่น ๆ

4. ความหมายทางพัฒนาบริหารศาสตร์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ด้านปริมาณ (มากขึ้น) และด้านสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

5. ความหมายทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัยด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเป็นความหมายอีกแนวทางหนึ่ง

6. ความหมายทางด้านการวางแผน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้าในลักษณะของแผนและโครงการแล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไป

ตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้จะเห็นได้ว่า ความหมายของการพัฒนาทางด้านการวางแผนกำหนดให้การพัฒนาเป็นกิจกรรมของมนุษย์และเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเท่านั้นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดจากการวางแผนโดยมนุษย์ ไม่ใช่เป็นการพัฒนาในความหมายนี้

7. ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติคำว่าพัฒนาในความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ หรือการปฏิบัติการณ์นี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการวางแผนและโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่องเพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนา ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

8. ความหมายในทางพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุขมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมการพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางการวางแผนคือเป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้นแตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงานส่วนพุทธศาสนามุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นคือความสุขของมนุษย์เท่านั้น

9. ความหมายทางสังคมวิทยานักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของการพัฒนาโดยเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมคือมนุษย์กลุ่มทางสังคมการจัดระเบียบทางสังคมซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายในทางพุทธศาสนาคือการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มีความสุขและมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายทางการวางแผนคือด้วยวิธีการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพซึ่งนี้วางแผนเรียกว่าการบริหารและการจัดการ

10. ความหมายทางการพัฒนาชุมชนนักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายคำว่าพัฒนาเอาไว้ใกล้เคียงกับนักสังคมวิทยาการพัฒนาเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้นแต่ว่านักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชนจะต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกัน

นอกจากนี้ สนธยา พลศรี ยังได้สรุปภาพรวมความหมายของคำว่าพัฒนาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นทั้งทางด้านคุณภาพปริมาณและสิ่งแวดล้อม ด้วย การวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์เพื่อประโยชน์แก่ตัวมนุษย์เอง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (ม.ป.ป., น. 42-43) กล่าวสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาไว้ว่าความหมายหมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้ประชาชนหรือชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความเจริญก้าวหน้าโดยการเปลี่ยนแปลงนั้นได้มีการกำหนดไว้ก่อนและครอบคลุมทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจหรืออาจแบ่งเป็นด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองนอกจากนี้แล้วการพัฒนาในแง่ที่เป็นกระบวนการ (Process) จะประกอบด้วยหลายขั้นตอน (Stages) ที่มีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยง (Relation or Linkage) และสอดคล้องกันการพัฒนายังเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuing

Process) คือหลังจากดำเนินกิจกรรมพัฒนากิจกรรมหนึ่งผ่านไปแล้วก็จะนำสู่การดำเนินกิจกรรมพัฒนาอีกกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

จากทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า “การพัฒนา” คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผนด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางนั้นคือการพัฒนาเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นมีการกำหนดทิศทางหรือกำหนดรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าใครอะไรอย่างไรเมื่อใดเป็นต้นโดยเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอยู่ที่คนและคุณภาพชีวิตของคนการพัฒนาคงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจการเมืองสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีนอกจากนี้ความหมายของการพัฒนายังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคุณค่าของคนในแต่ละสังคมอีกด้วย

2.4.2 ลักษณะของการพัฒนา

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของการพัฒนาไว้ดังนี้

สนธยา พลศรี (2547, น. 5-6) อธิบายไว้ ดังนี้

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพปริมาณและสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือให้มีความเหมาะสมอันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้นหรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบซึ่งเป็นลักษณะตามความหมายทางด้านพัฒนาบริหารศาสตร์
2. มีลักษณะเป็นกระบวนการคือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนและอย่างต่อเนื่องกันโดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้
3. มีลักษณะเป็นพลวัต คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งแต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมากหรือน้อยก็ได้
4. เป็นแผนโครงการ คือเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใครด้านใดด้วยวิธีการใดเมื่อไรใช้งบประมาณเท่าใดใครรับผิดชอบเป็นต้นไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า
5. เป็นวิธีการการพัฒนาเป็นมรรควิธีหรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาสังคมการพัฒนาชนบทการพัฒนาเมืองการพัฒนาเศรษฐกิจการพัฒนาชุมชนต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง
6. เป็นปฏิบัติการคือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงไม่เป็นเพียงแนวความคิดหรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้นเพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

7. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์เพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการในการที่จะพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้วจะไม่ใช้การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่น ๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

8. ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุขเพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และการอยู่ร่วมกันเป็นสิ่งของของมนุษย์นั่นเอง

9. มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัดคือสามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการพัฒนาหรือไม่ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพปริมาณสิ่งแวดล้อมความคงทนถาวรการประเมินผลจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีความเหมาะสมหรือพึงพอใจหรือไม่และระดับใด เป็นต้น

10. สามารถเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนานอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อมนุษย์สังคมและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์แล้วรูปแบบกระบวนการและวิธีการพัฒนาก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนาดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

สรุปได้ว่าลักษณะโดยรวมของการพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันถ้าการพัฒนาขาดลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังกล่าวจะเป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบหนึ่งที่มีความหมายใกล้เคียงกับการพัฒนาเท่านั้น

2.4.3 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจำเป็นที่ผู้นำจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ เทคนิคในการบริหารจัดการองค์กรและใช้ความเป็นผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญการค้นหาวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

อนุสรุ สวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่าง ๆ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้วในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความจำเป็น

ผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญจึงได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ระบุถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าควรดำเนินการ ดังนี้

1. การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด/วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย เช่น หากสถานศึกษาของมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารผู้บริหารอาจจะศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาของสถานศึกษาอื่นแลกเปลี่ยนเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาขององค์กรเอกชนหรือองค์การภาครัฐ

2. การนำสู่การคิด (Leading to Think) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ซึ่งการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้นเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไปจึงไม่สามารถนำวิธีการของหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ได้ทันทีดังนั้นผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของสถานศึกษารวมทั้งโอกาสและอุปสรรคเพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงานและกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา

3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to change) การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรเช่นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไรกลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไรแผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไรทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

5. การนำสู่การสร้างนวัตกรรม (Leading to Innovate) เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้นเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมการสอน

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคู่กันระหว่างการพัฒนาตนเองและการได้รับการพัฒนาซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาโดยตระหนักถึงการรับรู้ในตนเองและการมีวินัยในตนเองรวมทั้งต้องได้รับการพัฒนา

เช่นจากการศึกษาจากประสบการณ์จากการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่าหรือจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจากการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2562) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเริ่มจาก

1. การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย

2. การนำสู่การคิด (Leading to Think) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่และการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีจำเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์กรมีจุดเด่นและจุดไหนที่ต้องปรับโอกาสและอุปสรรค

3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) การเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อบุคลากร

4. การนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Leading to Innovate) เมื่อบุคลากรภายในตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ออนไลน์สื่อและอุปกรณ์เรื่องของการพัฒนาทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมได้แต่ต้องไม่หลงลืมภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการค้นหาค้นหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่รอบตัวเราเพราะนั่นคือความรู้ดี ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาตัวเองสู่การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม

DuBrin (2010, pp. 444-448) ได้ระบุถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ 2 ลักษณะประกอบด้วย

1. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยผ่านการรับรู้ในตนเอง (Self-awareness) และการมีวินัยในตนเอง (Self-discipline)

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยผ่านการรับรู้ในตนเอง (Self-Awareness) กลไกที่สำคัญที่อยู่ภายใต้การพัฒนาตนเอง คือการรับรู้ในตนเองซึ่งเป็นการสะท้อนตนเองเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเอง

1.2 การมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) เป็นการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

2. การพัฒนาภาวะผู้นำโดยผ่านการศึกษาประสบการณ์และการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า (Education, Experience and Mentoring)

2.1 การศึกษา (Education) เป็นการได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งโดยปกติการได้รับการศึกษาอย่างเป็นทางการและจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตำแหน่งหรือสถานะความเป็นผู้นำที่จะได้รับ

2.2 ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์จากการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ DuBrin ตั้งข้อสังเกตว่าความรู้บางอย่างไม่สามารถแปลงเป็นทักษะได้ อย่างทันทีแต่ประสบการณ์จะช่วยให้ผู้นำเกิดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างทันทีแม้ว่าทักษะนั้นจะเป็นทักษะที่ไม่ได้มาจากการเรียนอย่างเป็นทางการก็ตามการพัฒนาภาวะผู้นำมักจะนำประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาด้วยซึ่งประสบการณ์จากการทำงานมักมาจากสองแหล่งคือจากเพื่อนร่วมงาน (Work Associates) และลักษณะงาน (Workrelated Tasks) ซึ่งวิธีที่เห็นผลได้ชัดเจนคือการมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ยังมีความรู้หรือทักษะไม่เพียงพอโดยมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ Mumford (1997) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจากการทำงาน (Informal Learning at Work) ซึ่งเขาได้ศึกษาพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ในประเทศอังกฤษจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการน้อยกว่าการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการซึ่งการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการที่ให้ผลเป็นอย่างมากคือการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติจริงซึ่งการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจากการทำงานจะเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพและเครือข่ายจากการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

2.3 การได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า (Mentoring) โดยการสอนงานการให้คำแนะนำการช่วยเหลือและการให้ความเข้าใจกระตุ้นเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำการสอนงานจากผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานโดยทั่วไปการพัฒนาภาวะผู้นำในลักษณะนี้จะเกิดประสิทธิผลจากความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการมากกว่าความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคู่ระหว่างการพัฒนาตนเองและการได้รับการพัฒนาซึ่งการพัฒนาตนเองกระทำได้โดยตระหนักถึงการรับรู้ในตนเองการมีวินัยในตนเองมุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลายและการได้รับการพัฒนาได้แก่การได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นและการ

เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะทำให้ได้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนา

2.5.1 ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” หรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “ Curriculum ” ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาได้ให้คำนิยามหรือความหมายของหลักสูตรไว้หลายทัศนะดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542, น. 7) ให้ความหมายว่าหลักสูตรคือแผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมายการจัดเนื้อหา กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษาเพื่อผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 1272) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง ประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในสถานศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2551, น. 47) ได้กล่าวสรุปว่าหลักสูตรเป็นเนื้อหาสาระสำคัญและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนองวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่พึงประสงค์

Glen Hass (1980, อ้างถึงใน ธำรง บัวศรี, 2542, น. 4) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากโปรแกรมการศึกษาซึ่งจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยกรอบของทฤษฎีและการวิจัยในอดีตและปัจจุบันเป็นพื้นฐาน

Saylor, Alexander and Lewis (1981, p. 8) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนการสอนที่จัดโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่บุคคลที่ได้รับการศึกษา

Oliva (1992, pp. 8-9) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตรโดยแบ่งเป็น

1. การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์ (Purpose) หลักสูตรจึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไรหรือมีลักษณะอย่างไรหลักสูตรแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเช่นหลักสูตรคือการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมหลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น

2. การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามหลักสูตรในลักษณะนี้เป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตรซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรมีลักษณะเป็นอย่างไรเช่นหลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชาหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลักสูตรเพื่อการปฏิรูปสังคม เป็นต้น

3. การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการให้นิยามหลักสูตรในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเช่นหลักสูตรคือกระบวนการแก้ปัญหาหลักสูตร คือ การทำงานกลุ่มหลักสูตรคือการเรียนรู้รายบุคคลหลักสูตรคือโครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน

จากความหมายของหลักสูตรตามทัศนะของนักวิชาการทางการศึกษาสรุปได้ว่าหลักสูตรหมายถึง มวลประสบการณ์ที่เป็นเนื้อหาสาระสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.5.2 ความสำคัญของหลักสูตร

อ้าง บัศวรี (2532, น. 6-7) ได้กล่าวว่าหลักสูตรมีความสำคัญเพราะหลักสูตรเป็นส่วนกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพโดยมีรายละเอียดที่บ่งชี้ว่าผู้เรียนควรเรียนรู้อะไรมีเนื้อหาสาระอย่างน้อยเพียงไรควรได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะในด้านใดและควรมีพัฒนาการทั้งในส่วนของร่างกายจิตใจสังคมและสติปัญญาอย่างไร

วิไลลักษณ์ เจริญทรัพย์ (2555) กล่าวว่าไว้ว่าหลักสูตรเปรียบเสมือนแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและเป็นแนวทางสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญของมาตรฐานการศึกษาในแต่ละประเทศทั้งนี้เพราะการศึกษาของแต่ละประเทศจะดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ที่สำคัญ

จากความสำคัญของหลักสูตรข้างต้น สรุปว่า หลักสูตรมีความสำคัญเพราะหลักสูตรเป็นเอกสารซึ่งเป็นแผนการหรือโครงการจัดการศึกษาที่ระบุแนวทางการจัดมวล ประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดไว้

2.5.3 องค์ประกอบของหลักสูตร

เคลือวัลย์ ลีมอภิชิต (2531, น. 69), อรรถพรณ พรสีมา (2537, น. 39) และเปรมวดี คุฤหเดช (2540, น. 70) ได้สรุปองค์ประกอบของการฝึกอบรมดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่บอกให้ทราบว่าต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้อะไรจากการฝึกอบรมและต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอะไรบ้างหลังการฝึก

2. เนื้อหาและการจัดลำดับเนื้อหา เป็นการกำหนดเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับการฝึกอบรมและเหมาะสมกับหัวเรื่องในโครงการที่กำหนดไว้

3. เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม เป็นการกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมที่จะนำมาใช้เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะตามที่กำหนด

4. ระยะเวลาเป็นการกำหนดว่าจะต้องใช้ระยะเวลาสั้นเท่าไรตลอดโครงการฝึกอบรมและใช้เวลาในการนำเสนอแต่ละหัวข้อและกิจกรรมนานเท่าไร

5. การประเมินการฝึกอบรมเป็นการกำหนดวิธีการวัดประสิทธิภาพว่าการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือไม่เพียงใดเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. กำหนดการฝึกอบรมเป็นการจัดทำกำหนดการการปฏิบัติงานประกอบด้วยหัวข้อวิชาชั่วโมงการสอนชื่อผู้สอนสถานที่สอนเพื่อให้ทราบว่าจะทำอะไรที่ไหนเมื่อไหร่

เสริมศักดิ์ วิศลาภรณ์ (2539, น. 3-11, อ้างถึงใน ช่อเพชร เบ้าเงิน 2545, น. 87) กล่าวว่าหลักสูตรมีสองชั้นคือมุมมองแคบพิจารณาเฉพาะสาระและการประเมินวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตรมุมมองกว้างคือพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดในฐานะเป็นวิชาการสาขาหนึ่งจะประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย (Objective) หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังการใช้หลักสูตรหรือสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์จะให้เกิดแก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการและเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินได้การกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตรแต่ละระดับจะแตกต่างกันตามลักษณะผู้เรียนและพัฒนาด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาโดยครอบคลุมลักษณะ 3 ด้าน คือความรู้ทักษะและเจตคติการกำหนดจุดมุ่งหมายที่มีประโยชน์มากที่สุดคือบ่งบอกถึงชนิดของพฤติกรรมที่พึงประสงค์จะพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนและบ่งบอกถึงเนื้อหาที่เกี่ยวกับสภาพชีวิตที่ใช้พฤติกรรมนั้น ๆ

2. เนื้อหาวิชา (Content) หมายถึง สาระสำคัญของความรู้ที่นำมาเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและเกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นสิ่งที่กำหนดประสบการณ์เรียนรู้และเชื่อมโยงให้การจัดประสบการณ์นั้นบังเกิดผลตามจุดมุ่งหมาย

3. ประสบการณ์เรียน (learning Experiences) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ภายนอกที่ผู้เรียนมีปฏิริยาต่อการเรียนรู้เกิดจากสิ่งที่คุณเรียนกระทำมิใช่ครูกระทำจะเห็นว่าจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาเป็นจุดมุ่งหมายปลายทางนั้นหลักในการเลือกประสบการณ์เรียนคือ 1) หลักในการเลือกประสบการณ์เรียนที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ 2) ควรเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน 3) อยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน 4) ควรเลือกประสบการณ์เรียนที่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายหลาย ๆ อย่างได้

4. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์เรียนที่จัดขึ้นได้ผลเป็นที่พึงปรารถนาจริงหรือไม่มากนักน้อยเพียงใดและเป็นการเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและเลือกวิธีการใหม่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิจารณาให้ครอบคลุมทั้งมิติการประเมินความก้าวหน้าและมิติการประเมินผลลัพธ์

พนัส หันนาคินท์ (2547, น. 45-50) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรดังนี้
 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) รูปแบบของหลักสูตรคือทิศทางหรือแนวทางที่จะดำเนินไปยังจุดหมายของหลักสูตร 3) การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร 4) การจัดเนื้อหาวิชาหรือประสบการณ์

กันอรวรรณิ ไชยปัญญา (2556, น. 9) ได้เสนอว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตรหน่วยการฝึกอบรมและหัวข้อวิชาฝึกอบรม

อาหมัดอัสรี ยียูโซ๊ะ (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรมประกอบด้วย 7 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ

1. หมวดหัวข้อวิชา ได้แก่ หัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมาโดยเห็นว่ามีสาระสำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือควรได้รับการเรียนรู้ในแต่ละหลักสูตรจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าเป็นหลักสูตรอะไรหัวข้อวิชาเหล่านี้หากเป็นเรื่องลักษณะเดียวกันหรือมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันจะจัดไว้เป็นพวกเดียวกันเรียกว่าหมวดหัวข้อวิชา

2. วัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา ได้แก่ จุดมุ่งหมายหรือสิ่งที่มุ่งหวังว่าจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อได้ผ่านการฝึกอบรมในหัวข้อวิชานั้น ๆ แล้วโดยทั่วไปวัตถุประสงค์นี้จะเขียนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเพราะทำให้ง่ายต่อการจัดกิจกรรมและการประเมินผล

3. ประเด็นสำคัญ ได้แก่ เนื้อหาหรือหัวข้อย่อยที่สำคัญ ๆ ในแต่ละวิชาเพื่อให้ทราบในหัวข้อวิชานั้นน่าจะกล่าวถึงเรื่องอะไรบ้างมีขอบข่ายครอบคลุมกว้างขวางเพียงใด

4. เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม ได้แก่ เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จะมาใช้ในหัวข้อวิชานั้น ๆ เช่น การบรรยายการอภิปรายกลุ่มการระดมสมองบทบาทสมมติกรณีศึกษาหรือการสาธิต เป็นต้น

5. ระยะเวลาแต่ละวิชา ได้แก่ กำหนดระยะเวลาที่จะใช้ในแต่ละหัวข้อวิชานั้น ๆว่าจะใช้เวลาานานเพียงใด

6. วิทยากรในแต่ละวิชา ได้แก่ ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ที่เชิญมาเป็นผู้ถ่ายทอดหรือช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในหัวข้อวิชานั้น ๆ โดยอาจจะบุตำแหน่งสถานที่ทำงานของวิทยากรไว้ด้วย

7. กำหนดการฝึกอบรม ได้แก่ ตารางเวลาที่บอกว่าจะมีการอบรมหัวข้อวิชาใดในวันเวลาใดใช้เวลานานเท่าใดและโดยใครซึ่งคล้ายกับตารางสอนเพื่อให้ผู้เข้าอบรมวิทยากรและผู้จัดโครงการทราบ

Kerr (1976, pp. 16-17) ได้นำเสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระ 3) ประสบการณ์การเรียนรู้และ 4) การประเมินผลซึ่งสอดคล้องกับ Taba (1962, p. 10) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตรไม่ว่าจะสร้างขึ้นใน

ลักษณะโดยย่อประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอนและ 4) การประเมินผล

จากการศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรตามที่นักการศึกษาได้กำหนดไว้สรุปได้ว่านักการศึกษาได้นำเสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้มีความสอดคล้องกันโดยองค์ประกอบของ หลักสูตรที่สำคัญมี 5 ส่วน คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตรหรือเนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนาและกิจกรรม 5) การวัดและประเมินผล

2.6 บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

2.6.1 ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดการศึกษา

1. จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นการจัดเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กกลุ่มอายุ 4-5 ปี ให้ได้รับการพัฒนาความพร้อมทางด้านร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคมอย่างเต็มตามศักยภาพมีคุณธรรมจริยธรรมและมีความพร้อมในการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา

2. จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับให้ได้เข้าเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อให้เด็กวัยการศึกษาภาคบังคับทุกคนมีความรู้ทักษะเจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับต่อเนื่องจากการศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อให้เด็กที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้เรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถคุณธรรมจริยธรรมและเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วมีทักษะเพียงพอในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.6.2 ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 103/1 ถนนรณชัย ชาญยุทธ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000 โทรศัพท์ 0-4351-3003, 0-4351-3388, 0-4351-3398 โทรสาร 0-4351-4014 เว็บไซต์ www.roiet1.go.th

2.6.3 เขตบริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 7 อำเภอ ดังนี้

2.6.3.1 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด

2.6.3.2 อำเภอจตุรพักตรพิมาน

2.6.3.3 อำเภอธวัชบุรี

2.6.3.4 อำเภอศรีสมเด็จ

2.6.3.5 อำเภอจังหาร

2.6.3.6 อำเภอเชียงขวัญ

2.6.3.7 อำเภอทุ่งเขาหลวง

2.6.4 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มทักษะและค่านิยมของบุคลากรภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนสู่มาตรฐานระดับสากล

2.6.5 พันธกิจ

2.6.5.1 พัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล

2.6.5.2 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้คุณลักษณะและทักษะการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2.6.5.3 พัฒนาศักยภาพค่านิยมร่วมและทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.6.5.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

2.6.7 ประเด็นนโยบาย

ประเด็นนโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

1. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและพลโลกที่ดี
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบทุกระดับความรุนแรง เช่นภัยจากยาเสพติดภัยจากความรุนแรงที่คุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ำมนุษย์อาชญากรรมไซเบอร์และภัยพิบัติต่าง ๆ

3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนกลุ่มผู้ได้โอกาสและนักเรียนยากจนได้รับการบริการด้านการศึกษาระดับพื้นฐานที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการ

ประเด็นนโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1. วัดแววผู้เรียนและพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนตามศักยภาพและความถนัด โดยจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) โดยส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล

2. ปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ของสถานศึกษาให้มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการตามความถนัดความสามารถความสนใจของผู้เรียนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพอนามัยให้เป็นที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

3. พัฒนาหลักสูตรและจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามความสนใจและความถนัดเต็มศักยภาพ

4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศในทักษะการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาที่สามเพิ่มเติมอย่างน้อย 1 ภาษา

5. วัดและประเมินผลผู้เรียนโดยมุ่งเน้นการวัดและประเมินผลตามสมรรถนะรายบุคคล

ประเด็นนโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. พัฒนาหลักสูตรทุกระดับการศึกษาโดยพัฒนาหลักสูตรแกนกลางให้เป็นหลักสูตรเชิงสมรรถนะสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสมทุกด้านทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมและสติปัญญา มีทักษะสื่อสารภาษาไทย

2. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

2.1 เด็กประถมวัยได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและทักษะด้านดิจิทัล

2.2 ผู้เรียนระดับประถมศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.3 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มี ทักษะการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์มีทักษะด้านภาษาไทยมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการทำงาน

2.4 พัฒนาสมรรถภาพสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสในรูปแบบที่หลากหลาย

3. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถสร้างสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) ของตนเอง

4. พัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ปรับบทบาทจากครูผู้สอนเป็น Coach หรือผู้อำนวยการเรียนรู้

5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

6. เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

7. พัฒนาครูให้มีความชำนาญในการสอนภาษาอังกฤษและภาษาคอมพิวเตอร์

ประเด็นนโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

2. ยกระดับสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

3. จัดงบประมาณสนับสนุนผู้เรียนทุกกลุ่มและสถานศึกษาทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยสนับสนุนอุปกรณ์ดิจิทัลและพัฒนาการสอนทักษะดิจิทัล

5. สนับสนุนการศึกษาใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนทางกายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ประเด็นนโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. ด้านการบริหารจัดการสำนักงานสีเขียวและสถานศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. การลดใช้ทรัพยากรธรรมชาติและลดปริมาณขยะในสำนักงานและสถานศึกษา

3. การเลือกผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. การดำเนินโครงการโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนเชิงนิเวศน์และการจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อมดี Green City ด้านพลังงานการจัดการขยะและน้ำเสียชุมชนผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. การจัดการเรียนรู้อาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมการคัดแยกขยะอันตรายคาร์บอนเพื่อโลก

ประเด็นนโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

1. ให้โรงเรียนและเครือข่ายโรงเรียนมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษา

2. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความทันสมัย

2.1 ใช้ระบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานตามหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการชุมชนสังคมและสาธารณะชนให้มีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา

3. ศึกษา วิเคราะห์นำ Big Data Technology มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลนักเรียน
 ในฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียนในมิติต่าง ๆ

4. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลตั้งแต่ระดับประถมวัย
 จนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การพัฒนาฐานข้อมูล
 ประชากรด้านการศึกษาของประเทศ

สรุปได้ว่าบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ร้อยเอ็ด เขต 1 มีที่ตั้งและอาณาเขตที่สามารถติดต่อสื่อสารได้สะดวกวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
 พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มทักษะและค่านิยมของบุคลากรภายใต้ความร่วมมือ
 ของทุกภาคส่วนสู่มาตรฐานระดับสากลและได้ดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการใน
 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและความเหลื่อม
 ล้าทางการศึกษา

2.6.8 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2552, น. 244) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง
 ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของครูอาจารย์และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาให้
 บรรลุผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, น. 45) ให้ความหมายผู้บริหาร
 สถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน
 ในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใด
 นั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วม
 แรงร่วมใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 5) ให้ความหมายผู้บริหาร
 สถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับ
 เขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

จากความหมายข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
 หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.6.9 ความหมายของครูผู้สอน

คำว่าครูหรือ Teacher อธิบายจาก Collins Cobuild Dictionary English Language
 (1992, น. 400) ว่า Teacher หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา
 ต่าง ๆ ตรงกับคำว่าครูหรือผู้สอน

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ 2539, น. 92-94) อธิบายความหมายและความเป็นมาของครูว่าคำว่าครูในสมัยโบราณในประเทศอินเดียซึ่งเป็นเจ้าของคำคำนี้เป็นคำที่สูงมากเป็นผู้เปิดประตูทางวิญญาณแล้วก็นำให้เดินทางวิญญาณไปสู่คุณธรรมเบื้องสูงเป็นเรื่องทางจิตใจโดยเฉพาะมิได้หมายถึงเรื่องทางวัตถุหรือมรยาทหรือแม้แต่อาชีพจึงมีครูน้อยมากครูนั้นมักจะทำหน้าที่เป็นปุโรหิตของพระราชารหรือสละชนซึ่งมีอำนาจวาสนามีหน้าที่การงานอันใหญ่หลวง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539, น. 170) อธิบายว่าครูคือผู้สั่งสอนศิษย์ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542, น. 14) ให้คำจำกัดความไว้ในมาตรา 4 ว่า ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่าครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารครูและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ จำนวน 1,650 คน จาก 550 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ระยะที่ 3 การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ความถูกต้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรมและ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (2) การนำกลยุทธ์นวัตกรรมไปปฏิบัติและ (3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) การมีความเชี่ยวชาญ (2) การมีจินตนาการนวัตกรรมและ (3) การมีวิจรรย์ญาณ 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) การเป็นนักคิดเชิงระบบ (2) การมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (3) การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมและ (4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) การมีความกล้าท้าทาย (2) การมีความรับผิดชอบและ (3) การมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) การมีสมาชิกของเครือข่าย (2) การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน (3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายและ (4) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน 7) การมีศรัทธาและบารมี มี 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) การมีอำนาจเชิงอ้างอิง (2) การมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง (3) การมีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเลิศและ (4) การมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีแล้วพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านและผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมการมีคุณธรรมจริยธรรมการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่าด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดโดยมีด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดรองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดและด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดโดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดและด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

อรพิน อิมรัตน์ (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ปัจจัยบุคคลปัจจัยทีมงานและปัจจัยองค์การ (2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงการมีความคิดสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวกและ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 เรียงตาม ลำดับ ได้แก่ปัจจัยองค์การปัจจัยทีมงานและปัจจัยบุคคล

นิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากร 1,069 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ได้แก่ผู้บริหารและครูเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) และใช้การสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดเรื่องเนื้อหาและเขียนเป็นเรียงความผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากอยู่ 2 ด้าน โดยด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรองลงมาคือด้านการศึกษาที่มีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรมและเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) พบว่ามีความต้องการจำเป็นดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม
- 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรมและ
- 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 6) แนวทางการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าผู้บริหารต้องมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจนโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพโดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้วพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sen and Eren (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 พบว่าปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ความรู้
- 2) ความสามารถทักษะและคุณค่าและ
- 3) แรงขับภายในตนเอง

Vlok (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและองค์การแห่งนวัตกรรมในแอฟริกาใต้โดยสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์การแห่งนวัตกรรมในแอฟริกาใต้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก จำนวน 20 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ (Strategist) 2) ด้านการสร้างขีดความสามารถ (Capability Builder) 3) ด้านการติดต่อประสานงาน (Matchmaker) และ 4) ด้านผลสำเร็จ (Achiever)

AsimSen and Erol Eren (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้นำเชิงนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบที่นิยมเป็นผู้นำที่มีศักยภาพมากที่สุดที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการเปลี่ยนผู้นำร่วมสมัยเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติไปสู่ผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าการพัฒนาผู้นำให้

เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) การเพิ่มความรู้ทักษะค่านิยมและความสามารถของผู้คนเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดนวัตกรรม 2) การให้อำนาจและกระตุ้นให้ผู้คนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Jaffer (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่องนวัตกรรมการควบคุมในศตวรรษที่ 21 ผลกระทบต่อแบบภาวะผู้นำโดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทางการศึกษาโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสองแบบผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการแลกเปลี่ยนกับสองรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร (การสำรวจและการแสวงหาผลประโยชน์) การศึกษายังตรวจสอบบทบาทที่ตัวแปรของแต่ละบุคคลและองค์กรที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำนวัตกรรมพบความสัมพันธ์ในเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญกับนวัตกรรมการสำรวจเมื่อวิเคราะห์แยกความสำคัญพบว่าทั้งสองรูปแบบความเป็นผู้นำและนวัตกรรมองค์กรสัมพันธ์กันผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสำคัญเท่าเทียมกันของการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำที่มีต่อการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของนวัตกรรมองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนนวัตกรรมจากองค์การการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่พบจะใกล้เคียงความสัมพันธ์ของความเป็นผู้นำนวัตกรรมการบอกเป็นนัยสำคัญของกลไกทางสังคมในการแปรผลของการเป็นผู้นำเป็นผลนวัตกรรมสำหรับองค์กร

Zenger and Folkman (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมและพบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึงนวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชาญฉลาด 2) ต้องมุ่งเน้นการบริการที่ตัวผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ต้องได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่ายนั่นคือผู้รับบริการไว้วางใจผู้ให้บริการและผู้ให้บริการไว้วางใจ

Muhammad Ubaidillah (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่องผู้นำด้านนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพบว่าโรงเรียนบันกิลเป็นโรงเรียนมัธยมอิสลามซึ่งเป็นที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนอิสลามว่าเป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดโดยผู้นำของโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นผู้นำของโรงเรียนอิสลามในอำเภอปาสุวซึ่งเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความมุ่งมั่นและเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องซึ่งหลักการที่ผู้นำใช้ คือหลักการสื่อสาร หลักการประสานสัมพันธ์ และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การผู้นำของสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นที่จะกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นยุคที่มีการแข่งขันสูงผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาภายในองค์กร

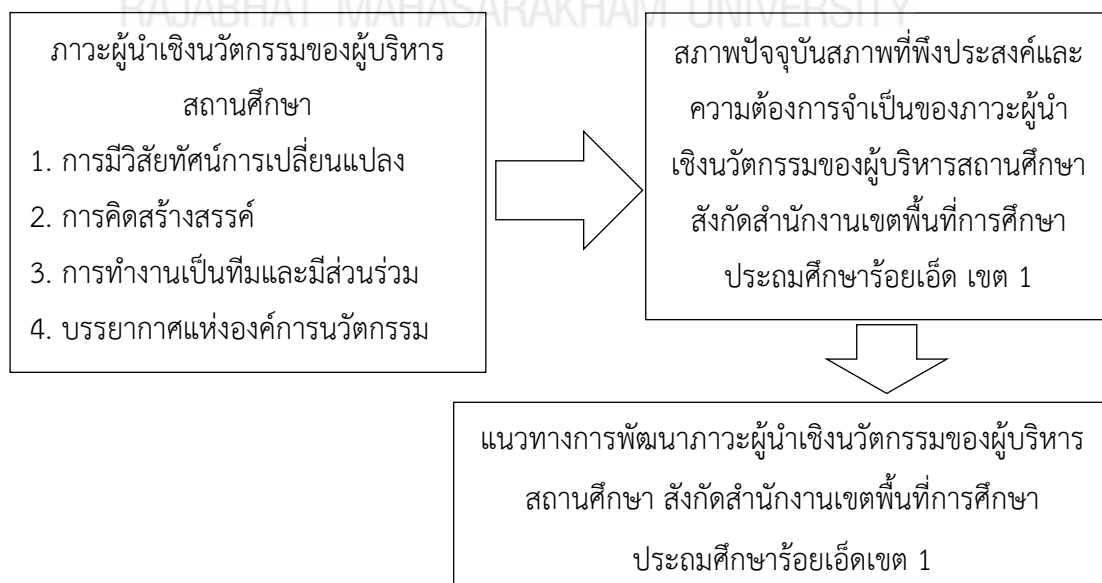
Couros (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้จากประสบการณ์การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเองและการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทาง

ความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหาผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกตเป็นนักคิดสร้างสรรค์มีความยืดหยุ่นและมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่างานวิจัยส่วนมากเป็นการศึกษาถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในผู้บริหารสถานศึกษาและมีการศึกษาถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาเป็นอย่างมากผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมถึงปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดีขึ้น

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของ เศรษฐวุฒิ สุทธิวาทนฤพวุฒิ (2556), ชวัญชนก นาคโต (2556), เวียงวิวรรณ ท่าทูล (2557), ทินกร บัวชู (2559), จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิน (2560), ภิรียา สายศิริสุข (2561), จิตินันท์ นันทะศรี (2563), Higgins (1995), Henden (2003) Gliddon (2006), Patel (2012) and Adjei (2013) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งนี้แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2564 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 230 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,715 คน รวมทั้งสิ้น 1,945 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, น. 467) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	ผู้บริหาร (คน)		ครู (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เมืองร้อยเอ็ด	50	8	597	100
2	จตุรพักตรพิมาน	49	8	347	57

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	ผู้บริหาร (คน)		ครู (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
3	ธวัชบุรี	41	6	263	43
4	ศรีสมเด็จ	22	3	148	24
5	จังหาร	30	5	175	29
6	เชียงขวัญ	20	3	102	17
7	ทุ่งเขาหลวง	18	3	83	14
รวม		230	36	1,715	284
รวมกลุ่มตัวอย่าง		36+284 = 320			

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ

2.2 ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 คุณลักษณะ คือ

2.2.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2.2.2 การคิดสร้างสรรค์

2.2.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

2.2.4 บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

2.3 โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Likert, 1961, อ้างถึงใน กาญจนา วัฒนสุนทร, 2557)

คะแนน 5 หมายถึงสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวิธีการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 นำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) โดยพิจารณาให้ครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 คุณลักษณะ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหาแล้วนำข้อเสนอที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC:Index of Objective Congruent) โดยใช้เกณฑ์รายข้อที่มีค่าเท่ากับ 0.60–1.00 ซึ่งถือว่าข้อนั้น ๆ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- +1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยผู้วิจัยเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยโดยมีรายชื่อดังนี้

3.4.1 นายถาวร ชมภูบุตร วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงบ้านนาประชาสรรค์ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.4.2 นายคณชิต สมุทรเขต วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลิ้นฟ้าผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.4.3 ดร.ปาริชาติ ชาชิโย วุฒิการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนซีเหล็กพิทยาคม ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและภาษา

3.4.4 นางสาวจิต ป้านภูมิ วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวัดและการประเมินผล ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านมะอึ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3.4.5 นางจิราภรณ์ พวงสีดา วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและการประเมินผล ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแสงดาวโนนธาตุ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน

3.6 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ตามวิธี Item Total Correlation

3.7 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 116-117) สภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .397-.508 และมีค่าความเชื่อมั่นค่าเท่ากับ .854 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .471-.580 และมีค่าความเชื่อมั่นค่าเท่ากับ .907 ซึ่งสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยได้

3.8 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามเสนอผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และ

ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้งประสานขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้รูปแบบของ google form โดยส่งลิงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผลการดำเนินการสรุปได้ว่าได้ลิงค์ตอบกลับ 320 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้มารอกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, $S.D.$) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122)

$$p = \frac{f}{N} \times 100 \quad (3-1)$$

เมื่อ	p	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \quad (3-2)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 n แทน จำนวนคนในกลุ่ม

6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 126)

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)} \quad (3-3)$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว

6.4 ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index: $PNI_{Modified}$) ใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

$$PNI_{Modified} = \frac{(I - D)}{D} \quad (3-4)$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
 D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

6.5 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 70-72)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-5)$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6.6 การตรวจสอบอำนาจจำแนกโดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right) \quad (3-6)$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์แอลฟา K คือ จำนวนข้อคำถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล (OBEC AWARDS) ระดับชาติ ด้านนวัตกรรม ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประเด็นการสัมภาษณ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยมีรายชื่อดังนี้

1.1 ดร.วัชระ ป่านภูมิ วุฒิการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะอี ได้รับรางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

1.2 นายธีระวิทย์ เสมอภาค วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งประชาพัฒนา ได้รับรางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

1.3 นายพยุงศักดิ์ อสีกัน วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าผา (ครูประชาชนุสรณ์) ได้รับ รางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

1.4 นายเชาว์วัศ ปีตรงคพิทักษ์ วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพรงงามได้รับ รางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

1.5 นายรัชพงศ์ คชนองมาก วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกเชือก (ครูราษฎร์อำนาจ) ได้รับรางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสัมภาษณ์ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล (OBEC AWARDS) ระดับชาติ ด้านนวัตกรรม ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประเด็นการสัมภาษณ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยพัฒนา มาจากการจัดลำดับความสำคัญจากผลการวิเคราะห์โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อยแล้วนำมาเป็น ประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ซึ่งคำถามจะประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการคุณวุฒิ สูงสุดสถานที่ทำงานประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา

4. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

4.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ในแต่ละด้านและศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

4.2 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

4.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษาและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำ และนำไปจัดพิมพ์แบบฉบับสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์

5.2 ผู้วิจัยทำการนัด สถานที่ วัน และ เวลา ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก

5.3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามสถานที่ วัน และเวลาที่นัดไว้หรือสัมภาษณ์ผ่าน Google Meet โดยส่งลิงค์ Google Meet ให้ผู้ให้ข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บ ข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึกและบันทึกข้อมูลผ่าน Google Meet และ Google Meet จะส่งไฟล์ VDO ไปเก็บที่ ไดรฟ์ของผู้วิจัย และได้ขออนุญาตใช้โทรศัพท์มือถือในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์เพื่อทบทวนเนื้อหาซ้ำ

5.4 ผู้วิจัยตรวจสอบรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

6.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยดำเนินการนำข้อมูลที่ ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นคำถามที่ต้องการ สัมภาษณ์และจากการศึกษาผู้บริหารที่เป็นต้นแบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมมาพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรได้แก่หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโครงสร้างหลักสูตรหรือเนื้อหาสาระวิธีการพัฒนาและกิจกรรมการวัดและประเมินผลประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยดำเนินการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติคือเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานโดดเด่นด้านนวัตกรรม จำนวน 5 คน ดังนี้

1.1 ดร.วัชระ ป่านภูมิ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะฮี ได้รับรางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

1.2 นายธีระวิทย์ เสมอภาค วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งประชาพัฒนา ได้รับรางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

1.3 นายพยุงศักดิ์ อสีกัน วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปาฝา (ครูประชาชนุสรณ์) ได้รับรางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

1.4 นายเชาวน์วัศ ปิตุรงค์พิทักษ์ วุฒิการศึกษาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนงาม ได้รับรางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

1.5 นายรัชพงศ์ คะนองมาก วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสภะเชือก (ครูราชฎ์อำนาจ) ได้รับรางวัล OBEC AWARDS ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประจำปีการศึกษา 2563

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดคาคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.2 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

2.2.3 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.4 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตรวจพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาก่อนจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำกับข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม และความเป็นไปได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
$S.D.$	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{Modified}$	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I (Important)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D (Degree of success)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

4.1 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยมีการรายงานผลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
3. ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (ดัชนี PNI)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Google Form) กลับคืนรวมจำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดสามารถรายงานผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ในด้านตำแหน่งขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=320)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	36	11.25
ครูผู้สอน	284	88.75
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)	102	31.88
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600คน)	146	45.62
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1500)	72	22.50

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 คน จำแนกตามสภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 88.75 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 เมื่อจำแนกตามขนาดของ

สถานศึกษาพบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 สถานศึกษาขนาดกลาง 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.62 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงด้านการคิดสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงผล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.50	0.56	ปานกลาง	4.70	0.51	มากที่สุด
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.43	0.65	ปานกลาง	4.75	0.45	มากที่สุด
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.48	0.59	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด
4. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	3.51	0.57	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	3.48	0.59	ปานกลาง	4.74	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้านพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสภาพปัจจุบันเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในช่วง 4.70–4.80 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	3.45	0.57	ปานกลาง	4.64	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	3.49	0.64	ปานกลาง	4.79	0.42	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน	3.56	0.50	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย	3.48	0.59	ปานกลาง	4.59	0.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	3.49	0.57	ปานกลาง	4.72	0.54	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาให้มีความแปลกใหม่ ท้าทายเป็นไปได้อย่างเหมาะสม ในการนำไปเป็นหลักใน การพัฒนาโรงเรียน	3.48	0.57	ปานกลาง	4.63	0.60	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ระหว่างครูกับผู้บริหาร สถานศึกษาที่นำไปสู่การกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.51	0.57	มาก	4.75	0.49	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด การไกลมองเห็นอนาคตของ สถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรอบด้าน	3.39	0.53	ปานกลาง	4.81	0.41	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด ใหม่ ๆ ในการนำมาพัฒนา สถานศึกษาอยู่เสมอ	3.55	0.53	มาก	4.76	0.44	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษามี การเตรียมพร้อมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.59	0.52	มาก	4.64	0.49	มากที่สุด
11. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้เกิด การพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ ตรงกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต	3.54	0.51	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.50	0.56	ปานกลาง	4.70	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรกได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการไกล มองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน ($\bar{X} = 3.39$) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการไกลมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ($\bar{X} = 4.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความแปลกใหม่ท้าทายเป็นไปได้และเหมาะสมในการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.63$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความสามารถในการคิดที่ หลากหลายรูปแบบโดยไม่มี ข้อจำกัด	3.33	0.77	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับ กรอบงานหรือวิธีการทำงานรูป แบบเดิม ๆ	3.55	0.56	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน	3.27	0.71	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนในการทำงาน	3.49	0.64	ปานกลาง	4.56	0.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	3.38	0.70	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง	3.51	0.58	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากขึ้น	3.53	0.54	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น	3.53	0.54	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์	3.50	0.55	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ ครูมีทางเลือกหลากหลายใน การพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิด นวัตกรรมการทำงาน	3.17	0.78	ปานกลาง	4.79	0.41	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.43	0.65	ปานกลาง	4.75	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรกได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ($\bar{X} = 3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน ($\bar{X} = 3.17$) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ .ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง ($\bar{X} = 4.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน	3.46	0.67	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์ เป้าหมาย ของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา	3.52	0.60	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษายืดหยุ่นปรับตัวเก่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีและเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน	3.48	0.54	ปานกลาง	4.80	0.42	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้นวัตกรรมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.47	0.66	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนา	3.53	0.55	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์	3.38	0.66	ปานกลาง	4.68	0.48	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	3.53	0.50	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.50	0.55	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ออกแบบสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	3.51	0.54	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.48	0.59	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาาร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมาย ของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.44$) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษายืดหยุ่นปรับตัวเก่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีและ

เลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้
ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเปิด
โอกาสให้บุคลากร มีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันผู้บริหาร
สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.77$) และข้อที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วย
ความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.57$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ	\bar{X}	$S.D.$	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อ การเรียนรู้ของครูและบุคลากร ทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.49	0.66	ปานกลาง	4.78	0.41	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร	3.52	0.58	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมา บริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิด การพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม	3.49	0.55	ปานกลาง	4.72	0.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่ทำให้ครูและบุคลากรรู้ถึง ความเท่าเทียมที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.46	0.64	ปานกลาง	4.88	0.34	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จัดกระบวนการสถานที่เวลาให้ครูและบุคลากรมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.60	0.53	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนานวัตกรรมของตนเอง	3.46	0.58	ปานกลาง	4.92	0.28	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าถึงการศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.48	0.54	ปานกลาง	4.90	0.31	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย	3.57	0.53	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม	3.54	0.55	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.47	0.55	ปานกลาง	4.72	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.51	0.57	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จัดกระบวนการสถานที่เวลาให้ครูและบุคลากรมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย ($\bar{X} = 3.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่ทำให้ครูและบุคลากรรู้ถึงความเท่าเทียมที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนาวัตกรรมการของตนเอง ($\bar{X} = 3.46$) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนาวัตกรรมการของตนเอง ($\bar{X} = 4.92$) รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าถึงการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย ($\bar{X} = 4.66$)

3. ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (ดัชนี PNI) จากค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สามารถคำนวณค่าดัชนี ($PNI_{Modified}$) และแสดงผลโดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาค่าน้อยได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.50	4.70	0.34	4

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.43	4.75	0.39	1
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.48	4.72	0.36	3
4. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	3.51	4.80	0.37	2

จากตารางที่ 4.7 พบว่าลำดับความต้องจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เรียงลำดับความต้องจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{Modified} = 0.39$) ลำดับที่ 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($PNI_{Modified} = 0.37$) ลำดับที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.36$) และลำดับที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($PNI_{Modified} = 0.34$)

ตารางที่ 4.8 ค่าดัชนีความต้องจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องจำเป็นของ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	3.45	4.64	0.35	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กรได้	3.49	4.79	0.37	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์/ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน	3.56	4.69	0.32	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้ สถานศึกษามีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย	3.48	4.59	0.32	10

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	3.49	4.72	0.35	3
6. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความแปลกใหม่ท้าทายเป็นไปได้และเหมาะสม ในการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาโรงเรียน	3.48	4.63	0.33	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ๆระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.51	4.75	0.35	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการไกลมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน	3.39	4.81	0.42	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดใหม่ ๆ ในการนำมาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	3.55	4.76	0.34	6
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.59	4.64	0.29	11
11. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต	3.54	4.68	0.32	8

จากตารางที่ 4.8 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการไกล มองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านมีค่า *PNI*_{Modified} มากที่สุดคือ 0.42 และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมีค่า *PNI*_{Modified} น้อยที่สุดคือ 0.29

ตารางที่ 4.9 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์

ด้านการคิดสร้างสรรค์	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความสามารถในการคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด	3.33	4.78	0.43	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับกรอบงาน หรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ	3.55	4.79	0.32	9
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน	3.27	4.72	0.44	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางใน การพัฒนาและขับเคลื่อนในการทำงาน	3.49	4.88	0.31	10
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสำรวจหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ ประกอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	3.38	4.84	0.41	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง	3.51	4.92	0.38	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิด การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็น ประโยชน์มากขึ้น	3.53	4.90	0.36	8
8. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทาง การทำงานแบบใหม่ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น	3.53	4.66	0.36	7
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิด ในการวางแผนทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์	3.50	4.83	0.39	5

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการคิดสร้างสรรค์	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
10. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมี ทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน ใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน	3.17	4.72	0.51	1

จากตารางที่ 4.9 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงานมีค่า *PNI*_{Modified} มากที่สุด คือ 0.51 และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนในการทำงานมีค่า *PNI*_{Modified} ที่น้อยที่สุด คือ 0.31

ตารางที่ 4.10 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (*PNI*_{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคล ในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน	3.46	4.64	0.34	9
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้ ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมาย ของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา	3.52	4.77	0.36	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษายืดหยุ่นปรับตัวเก่ง ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีและเลือกใช้คน ได้เหมาะสมกับงาน	3.48	4.80	0.38	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงาน ร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.47	4.76	0.37	4

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน	3.53	4.77	0.35	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตาม เป้าประสงค์	3.38	4.68	0.38	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	3.53	4.57	0.30	10
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.44	4.73	0.37	3
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.50	4.77	0.36	5
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ออกแบบสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	3.51	4.69	0.34	8

จากตารางที่ 4.10 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตาม เป้าประสงค์มีค่า *PNI*_{Modified} มากที่สุด คือ 0.38 และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายมีค่า *PNI*_{Modified} ที่น้อยที่สุด คือ 0.30

ตารางที่ 4.11 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของ
 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน สถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.49	4.78	0.37	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ ในองค์กร	3.52	4.79	0.36	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผสมผสาน ทรัพยากรที่มีอยู่มาบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม	3.49	4.72	0.35	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายใน สถานศึกษาที่ทำให้ครูและบุคลากรรู้ถึง ความเท่าเทียมที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.46	4.88	0.41	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิด การถ่ายทอดความรู้จัดกระบวนการสถานที่ เวลาให้ครูและบุคลากรมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.60	4.84	0.34	9
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและ พัฒนานวัตกรรมของตนเอง	3.46	4.92	0.42	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรเข้าถึงการศึกษาและหา ความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.48	4.90	0.41	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> _{Modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมี การถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรม ในรูปแบบงานวิจัย	3.57	4.66	0.31	10
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่กระตุ้น ให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	3.54	4.83	0.36	5
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อเป็น การกระตุ้นให้บุคลากร ในการพัฒนา นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.47	4.72	0.36	6

จากตารางที่ 4.11 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนาวัตกรรมการสร้างนวัตกรรมของตนเองมีค่า *PNI*_{Modified} มากที่สุด คือ 0.42 และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัยมีค่า *PNI*_{Modified} ที่น้อยที่สุด คือ 0.31

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 1 ศึกษาจาก Best Practice เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับจากความต้องการและความจำเป็นจากมากไปน้อยทั้ง 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 4 ด้านไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับเพื่อใช้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล (OBEC AWARDS) ระดับชาติ ด้านนวัตกรรมไม่เกิน 5 ปี จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผลการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

1. ด้านการคิดสร้างสรรค์

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างสรรค์สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้นั้น อยู่ที่การฝึกทักษะการคิดต้องเรียนรู้พัฒนาความคิดตนเองอยู่เสมอต้องรู้จักศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เรียนรู้ความเคลื่อนไหวเหตุการณ์ต่าง ๆ สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงกล้าคิดให้แตกต่างคิดนอกกรอบไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ ต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อเปิดรับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีอิสระในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเองจนสามารถสร้างนวัตกรรมที่แปลกใหม่ได้ ซึ่งสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...การคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะของตัวบุคคล คนเราจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้นั้น อยู่ที่การฝึกทักษะความคิดของตนเองให้แตกต่างไปจากเดิมมีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นกล้าคิดให้แตกต่างคิดนอกกรอบไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ ซึ่งสามารถพัฒนาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ หรือสถานศึกษาที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อนำมาเป็นแนวทางหรือต่อยอดในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้และสิ่งสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อเปิดรับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ จากผู้ร่วมงานและควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เป็นอิสระในการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันต้องศึกษาหาข้อมูลแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และต้องปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ยึดติดกับอะไรเดิม ๆ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเองและพัฒนาความคิดของตนเองอยู่เสมอต้องเรียนรู้ที่จะนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานต้องรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็น

ระบบและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตามสถานการณ์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาข้อมูล ตำรา ในการพัฒนางานเพื่อนำไปคิดต่อยอด สร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับพัฒนาคุณภาพการศึกษาแตกต่างจากสิ่งที่เคยปรากฏขึ้นในหน่วยงาน และนำมาพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผน ID Plan ของตนเองเพื่อวางแผนทบทวนและต่อยอดสิ่งที่ทำไปแล้วให้ดีขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เรียนรู้ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้รู้เท่าทันและนำความรู้ต่าง ๆ มากล้นกรองให้เกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ความคิดนั้นมาสร้างนวัตกรรมที่แปลกและแตกต่างสามารถนำนวัตกรรมที่มีอยู่มา ประยุกต์ปรับปรุงให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ที่เป็นประโยชน์มากขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถคิดได้หลากหลายรูปแบบโดยไม่จำกัดวิธีการเปิด โอกาสให้บุคลากรมีแนวคิดที่หลากหลายในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยไม่เน้นกระบวนการแต่เน้นที่ ผลลัพธ์ให้อิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์ นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2565)

2. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมโดยนำ ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้แนวคิดใหม่ ๆ จากแหล่งต่าง ๆ จัดกิจกรรมให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมี กระบวนการสร้างให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สร้างสัมพันธภาพในการทำงานจนเกิดเป็น กระบวนการ PLC และส่งเสริมกระบวนการวิจัยเป็นฐานในการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายใน สถานศึกษาซึ่งสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต้องสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการใช้กระบวนการ PLC หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานในการทำงานในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำกระบวนการสร้างให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้หรือสร้างเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จนเกิดเป็นกระบวนการ PLC ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนทำงานในฐานะเจ้าขององค์กร กล้าคิด กล้าทำ กล้าสร้างสรรค์งานในการทำงานร่วมกันในองค์กรให้รางวัลเสริมแรงในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสดงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเช่นการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานเชิงพี่น้องเพื่อให้บุคลากรไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานและนำกระบวนการ PLC เข้ามาใช้สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศสร้างแรงจูงใจสร้างสิ่งเร้าให้บุคลากรได้สร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา มีการจัดกระบวนการสถานที่ให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้เกิดแนวคิดและทักษะใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อประสพผลสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาควรให้รางวัลเพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2565)

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในทีมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรเรียนรู้ความสามารถของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมได้แลกเปลี่ยนรู้และมีส่วนร่วมในการทำงานมีการประชุมวางแผนติดตามแก้ไขงานในทีมให้ดีขึ้นมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจนจะสามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ได้ ซึ่งสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...ในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บุคลากรได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบเมื่อประสบผลสำเร็จก็จะได้ร่วมภาคภูมิใจในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2565)

“...การทำงานเป็นทีมผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนและทำงานร่วมกับบุคลากรโดยมีเป้าหมายเดียวกันที่ชัดเจน มีการประชุมวางแผนติดตามปรับปรุงและแก้ไขการทำงานในทีมของตนเองได้อย่างดีเปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นความคิดให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2565)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับบุคคลอื่นและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีซึ่งการทำงานเป็นทีมที่จะประสบผลสำเร็จนั้นต้องเกิดจากการยอมรับจากบุคคลอื่นดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับตัวเองให้เป็นที่ยอมรับโดยการ เป็นผู้ที่ยอมรับฟังวางใจเป็นกลางเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวและเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำและผู้ตามสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความสามารถของบุคลากรว่าถนัดสิ่งใดและควรเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานและต้องมีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิดร่วมทำร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาในการออกแบบผลงานนวัตกรรมร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2565)

“...มีการประชุมสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความเห็นเห็นมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติการประเมินและการพัฒนาปรับปรุงต่อยอดทุกกิจกรรมของสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2565)

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาข้อมูลและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันมองการไกลมองเห็นอนาคตการเปลี่ยนแปลงของการศึกษานำความรู้ที่ได้มาพัฒนาและกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความแปลกใหม่ทันสมัยชัดเจนและยึดหลักความเป็นจริงรวมถึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษานโยบาย วิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่แปลกใหม่ท้าทายและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2565)

“...ในการกำหนดวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจนผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะขึ้นในอนาคตและสามารถนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2565)

“...ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองเป้าหมายไปข้างหน้าและมองนโยบายเป็นหลักไม่ว่าจะเป็นแผนการศึกษาแห่งชาติแผนยุทธศาสตร์ชาติหรือแม้กระทั่งนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งเน้นให้คนไทยมีศักยภาพและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ซึ่งการพัฒนาวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยมองการไกลและมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจร่วมกับบุคลากร เพื่อให้วิสัยทัศน์และการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2565)

“...การศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรรอบด้านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยมองจากวิสัยทัศน์เดิมว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ และวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความแปลกใหม่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันซึ่งจะให้ความสำคัญในเรื่องของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญดังนั้นผู้บริหารต้องกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลงกล้ายอมรับและต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพราะการมีวิสัยทัศน์คือมุมมองคนที่จะมีมุมมองที่ดีที่เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาความคิดอยู่เสมอผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวคิดที่แปลกใหม่สามารถมองเห็นทิศทางอนาคตการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์และต้องสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์จากเดิมให้ดีขึ้นในอนาคต...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2565)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในการยกร่างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันรูปแบบหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่เหมาะสมในการที่จะนำไปพัฒนาผู้บริหารต่อไปซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรพัฒนา มีจำนวน 5 คน ผู้วิจัยปรับปรุงร่างหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจนได้หลักการพัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมสังคมวัฒนธรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วดังนั้นการเรียนรู้

ของผู้เรียนก็ควรเปลี่ยนตามสังคมเพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในอนาคต (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2558, น. 43) สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นการบริหารราชการอยู่ในระดับภาคปฏิบัติการศึกษาซึ่งเป็นการศึกษามีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 4) จึงจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาเป็นแหล่งให้ความรู้กับนักเรียนซึ่งนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การบริหารจัดการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค มีการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีแนวพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบวิเคราะห์ทักษะกระบวนการการนำหลักการไปประยุกต์ใช้และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคมกระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งและเปิดใจรับแนวคิดใหม่กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2560, น. 18) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นมากเนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงความก้าวหน้าและเป็นเสาหลักในการพัฒนาความสามารถของครูโดยผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าวจูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายมุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การปฏิบัติงานและคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษาสูงสุดรวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 7) ดังนั้นจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นมากในปัจจุบันเนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้ กระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลายการเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทายหลากหลายเหตุผลโดยหลักการการจัดการศึกษาที่ตื้นเขินจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลักได้แก่ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษาการพัฒนาบุคลากร และการทบทวนการออกแบบองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลงซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อนแล้วค่อยผลักดันให้ครูให้การยอมรับแล้วบูรณาการเข้าไปสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้โดยเป้าหมายเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้นคือความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, น. 2) ผู้นำจึงเป็นตัวจักรสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานขององค์กรถ้าผู้นำมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปได้ด้วยกันก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มทักษะและค่านิยมของบุคลากรภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนสู่มาตรฐานระดับสากลและมีนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพมีศักยภาพคุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2563) แต่จากการสำรวจข้อมูลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการสนับสนุนและผลักดันให้ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาและมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นมากกว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยที่ผ่านมาครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดการกระตุ้นจากผู้บริหาร

สถานศึกษาค่อนข้างน้อยในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดกระบวนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและเสริมศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.2 เพื่อส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

3. โครงสร้างหลักสูตรโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีทั้งหมด 4 หน่วย ดังนี้
หน่วยที่ 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ชั่วโมง

1. การพัฒนาทักษะการคิด
2. การคิดริเริ่ม
3. การสร้างแรงจูงใจ
4. กลยุทธ์ในการวางแผนการทำงานและการแก้ปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ
5. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan)
6. การส่งเสริมบุคลากรในการทำงานอย่างสร้างสรรค์
7. การส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้กล้าคิด กล้าทำ กล้า

หน่วยที่ 2 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำนวน 6 ชั่วโมง

1. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
2. แนวทางการพัฒนาบุคลากร
3. กระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
4. การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน

หน่วยที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำนวน 6 ชั่วโมง

1. การรู้ตน รู้คน รู้งาน

2. เทคนิคการจูงใจให้ผู้อื่นยอมรับ
3. การบริหารทีมงานได้ตั้งใจ ได้ทั้งงาน
4. การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและผู้ร่วมในทีม
5. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

หน่วยที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 ชั่วโมง

1. การวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ/เป้าหมาย
3. การปรับปรุงวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมให้เหมาะกับบริบทของสถานศึกษา
4. การสื่อสารแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์องค์กรกับบุคลากรภายในและภายนอก

4. วิธีการพัฒนาและกิจกรรมวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของหน่วยงานต้นสังกัดสำหรับหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 กิจกรรมก่อนการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากตำราเอกสารบทความงานวิจัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-4

4.2 กิจกรรมระหว่างการพัฒนา

- 4.1.1 การฝึกอบรม (Training)
- 4.1.2 กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม
- 4.3 กิจกรรมการบรรยายความรู้
- 4.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์

4.4.1 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

4.4.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

4.4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

4.4.4 กิจกรรมการสาธิตและให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ

4.5 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.5.1 การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านนวัตกรรม

4.5.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.5.3 การสอนงานหรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์

4.6 การฝึกปฏิบัติงานจริง (Intern Training) 5 ชั่วโมง

-กิจกรรมมอบหมายงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองสถานศึกษาของตนเอง

-กิจกรรมการนำเสนอผลงานการเข้ารับการพัฒนาความรู้การแลกเปลี่ยนและสรุปการเรียนรู้การฝึกปฏิบัติกิจกรรมหลังการพัฒนา

-ติดตามผลการพัฒนา

6. การวัดและประเมินผลการวัดและประเมินผลตามดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

6.1 การประเมินด้านระยะเวลาผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีเวลาเข้ารับพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

6.2 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

6.2.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

6.2.2 การประเมินระหว่างการพัฒนาได้แก่การสังเกตพฤติกรรมการทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม

6.2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

6.2.4 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

6.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

6.2.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

6.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.4 ประเมินด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยคะแนนประเมินผลชิ้นงานของผู้เข้ารับการพัฒนาต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

6.4.1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

6.4.2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

6.4.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

6.4.4 ประเมินพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวชี้วัด

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 1 มีองค์ประกอบที่สำคัญคือหลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรวิธีการพัฒนา และกิจกรรมระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาการวัดและประเมินผล

ตารางที่ 4.12 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรการพัฒนาระดับ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อพัฒนาระดับผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมของ องค์ประกอบการพัฒนา ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4 หน่วยที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.5 หน่วยที่ 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.60	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.6 หน่วยที่ 4 ด้านบรรยากาศ แห่งองค์การนวัตกรรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไป		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การฝึกปฏิบัติจริง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินด้านระยะเวลา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 การประเมินด้านหลักสูตร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.65	มากที่สุด	4.82	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผลการประเมินแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.1.1 สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

5.1.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (ดัชนี $PNI_{Modified}$) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด การไกล่เกลี่ยมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีค่า $PNI_{Modified}$ มาก

ที่สุด คือ 0.42 และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่า $PNI_{Modified}$ น้อยที่สุด คือ 0.29

2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือก หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงานมีค่า $PNI_{Modified}$ มากที่สุด คือ 0.51 และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนในการทำงานมีค่า $PNI_{Modified}$ ที่น้อยที่สุด คือ 0.31

3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์มีค่า $PNI_{Modified}$ มากที่สุด คือ 0.38 และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายมีค่า $PNI_{Modified}$ ที่น้อยที่สุด คือ 0.30

4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนานวัตกรรมของตนเองมีค่า $PNI_{Modified}$ มากที่สุด คือ 0.42 และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย มีค่า $PNI_{Modified}$ ที่น้อยที่สุด คือ 0.31

5.1.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้แนวทางการพัฒนาเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และผลการประเมินแนวทางโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ย คือ 4.70 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ย คือ 4.82

5.2 อภิปรายผล

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและด้านการคิด สร้างสรรค์ตามลำดับและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงตามลำดับซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรมโดยมีผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน สถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร ผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่มาบริหารจัดการ ร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรมส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมาร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้สนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แต่ยังคงต้อง ได้รับการพัฒนาอีก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งทุกด้านที่กล่าวมาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเวียงวัวร์ธน์ ทำทูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ ขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่บรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงด้านการมี จริยธรรมและตรวจสอบได้และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อ การเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมการมีคุณธรรมจริยธรรมการสร้างบรรยากาศแห่ง การส่งเสริมองค์กร นวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ อิมรัตน์ (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากเรียง ตามลำดับได้แก่ปัจจัยบุคคลปัจจัยทีมงานและปัจจัยองค์การ (2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากเรียง

ตามลำดับได้แก่การบริหารความเสี่ยงการมีความคิดสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมในทางบวกและ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เรียงตามตามลำดับได้แก่ ปัจจัยองค์การปัจจัยทีมงานและปัจจัยบุคคลเมื่อพิจารณาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นรายด้าน ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการไกลมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านรองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้และผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมีค่าน้อยที่สุดผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีการเตรียมพร้อมที่จะจะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ AsimSen and Erol Eren (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่องผู้นำเชิงนวัตกรรมแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบที่นิยมเป็นผู้นำที่มีศักยภาพมากที่สุดที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการเปลี่ยนผู้นำร่วมสมัยเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติไปสู่ผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าการพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่ 1) การเพิ่มความรู้ทักษะค่านิยมและความสามารถของผู้คนเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดนวัตกรรม 2) การให้อำนาจและกระตุ้นให้ผู้คนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมแต่ยังมีบางส่วนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นอีกคือผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการไกลมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) พบว่า มีความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรมและ 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าผู้บริหารต้องมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจนโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งาน

ออกมามีศักยภาพโดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็ว
แล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและ
สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
จากมากไปหาน้อยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน
ใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงานรองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์และ
แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษามีทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดนอก
กรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนในการทำงานมีค่าน้อยที่สุดแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีการบริหารสถานศึกษา
ที่มีทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนในการทำงาน
แต่ยังต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ
ให้เกิดนวัตกรรมการทำงานและยังขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
ในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า
ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่
ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างความแรงจูงใจให้กับบุคลากร
การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมการมีคุณธรรมจริยธรรมการสร้างบรรยากาศแห่ง
การส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข
(2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยา
เขตปัญญาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครู
เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ นิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่าเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (*PNI_{Modified}*)
พบว่ามีความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
นวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรมและ 5) การเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัด
กาฬสินธุ์ พบว่าผู้บริหารต้องมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็น
ภาพที่ชัดเจนโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพโดยมีการใช้นวัตกรรม
และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ

ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษายืดหยุ่นปรับตัวเก่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีและเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงานและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายมีค่าน้อยที่สุดแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดระดมสมองด้วยความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายแต่ยังต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องการให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์และผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการยืดหยุ่นการปรับตัวทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Couros (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้จากประสบการณ์การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเองและการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหาผู้กล้ายอมรับความเสี่ยงการมีเครือข่ายเป็นคนช่างสังเกตเป็นนักคิดสร้างสรรค์มีความยืดหยุ่นและมีความคิดไตร่ตรองเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad Ubaidillah (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่องผู้นำด้านนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพบว่าหลักการที่ผู้นำใช้คือหลักการสื่อสารหลักการประสานสัมพันธ์และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การผู้นำของสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นที่จะกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นยุคที่มีการแข่งขันสูงผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาภายในองค์กร

5.2.1.4 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป นรายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนานวัตกรรมของตนเองรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัยมีค่าน้อยที่สุดแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัยแต่ยังต้องได้รับการพัฒนาเรื่องสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้ง

ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนาวัตกรรมการตนเอง และขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าถึงการศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมการมีคุณธรรมจริยธรรมการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดโดยมีด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาวัตกรรมการพัฒนาหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดรองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดและด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดโดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุดและด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

5.2.2 หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา

สาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลเนื้อหาสาระประกอบด้วย 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หน่วยที่ 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ หน่วยที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หน่วยที่ 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และ 4.82 ตามลำดับ จากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าหลักสูตร คือมวลงประสพการณที่เป็นเนื้อหา สาระสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมาย ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างหลักสูตร 4) ระยะเวลา 5) วิธีการพัฒนา 6) การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับแนวคิด Kerr (1976, pp. 16-17) ได้นำเสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาสาระ 3) ประสพการณการเรียนและ 4) การประเมินผลซึ่งสอดคล้องกับ Taba (1962, p. 10) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่าหลักสูตรไม่ว่าจะสร้างขึ้นในลักษณะใดย่อมประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมและรูปแบบการเรียนการสอนและ 4) การประเมินผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดดังนั้นผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรนำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้ตามความเหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดได้แก่ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปบริหารสถานศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ สนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาและสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อเป็นการหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะของผู้นำที่สมบูรณ์ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- กัญญาภัทรชรร โทพา. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน. (2555). *ผู้นำด้านนวัตกรรม (INNOVATION LEADERSHIP)*. สืบค้นจาก
<https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/466874>.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11*.
(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. สืบค้นจาก
http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์
การพิมพ์.
- จิตาภา สุขขุณานันท์. (2555). *การศึกษาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2558). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- จุมพล หนีพานิช. (2551). *ผู้นำ อำนาจและการเมืองในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ช่อเพชร เบ้าเงิน. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.* (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาศุขภูิบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับบริหารองค์การ: แนวคิดทฤษฎีและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2551). *การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่4). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิชภา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). *การศึกษาศภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี..
- ทองใบ สุดชาติ. (2554). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation Techniques) (พิมพ์ครั้งที่ 2).* อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ.
- ทินกร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.* เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ธวัช บุญยมน. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส พรินติ้ง เฮาส์.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา.* กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- นนทิพร สาน้อย. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. 2554. *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัย). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ Leadership and Strategic Leader*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปปี้เปิด กรู๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจำรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior)*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี, มิเกลกาโรชาบาล.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตบึงจวนาศิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคคัพบลีเคชั่นส์.

- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. (2554). *The excellence leadership = ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บริษัทอินเฮ้าส์ โนว์เลจ.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2556). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์การ Organization Behavior*. กรุงเทพฯ: อินทภาษา.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2530). *ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน: ประชาชน ข้าราชการ และผู้นำรัฐบาล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2547). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- เศรษฐพุดิ สุทธิวาทณพุดิ. (2556). *นวัตกรรมนำพาประเทศสู่ความมั่งคั่ง*. กรุงเทพฯ: สถาบันอนาคตไทยศึกษา.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน (พิมพ์ครั้งที่5)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมเดช สาวันดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุลาราชธานีเขต 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สังข์ทอง รอดูศึก. (2556). *การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกัญญา แซ่มะฮ้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ:ทฤษฎีและปฏิบัติ Leadership: Theory and Practice*. กรุงเทพฯ: บุ๊คลิงค์.
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). *การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุรกีจ สุวรรณแกม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุสรุ สุวรรณวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)*. สืบค้นจาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir->.
- อภิรุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2553). *ผู้นำสร้างได้เชื่อม*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรณนี ไชยปัญหา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). *การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยลำไพพรรณี.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Awie Vlok. (2012). *A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 41.
- Couros, G. (2019). *Innovative leadership in education*. Retrieved from <https://georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-in-education>.
- DuBryn, Andrew J. (2010). *Principles of Leadership*. (6th ed.) Canada: South-Western Cengage Learning.
- Saylor, J.Galen, Alexander, William M. and Lewis, Arthur J. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. 4 edition. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Oliva, P.F. (1992). *Developing the Curriculum (3rd ed)*. New York: Harper Collins.

- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw–Hill.
- Higgins, J.M. (1995). *Innovate or evaporate: Test and improve your organization's IQ Its innovation quotient*. New York: New Management.
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management*, 1, 103-106.
- Jaffer (2013). *Implementation of the INTERGROWTH21st Project in Oman*. BJOG: An International Journal of Obstetrics and amp; Gynaecology, 120, Issue s2.
- Kerr, D.H. (1976). *The Logic of Policy and Successful Policies, Policy sciences*. Vol. 7.
- Muhammd Al Sharija. (2012). Innovative Leadership by School Principals: Embedding Information Communication and Tchnology in Kuwaiti Schools. *Journal of Intrnational Education Research–Fourth Quarter* (8), 4.
- Sen, A., and Eren, E. (2 0 1 2). Innovative leadership for the twenty-first century. International Conference on Leadership. *Technology and Innovation Management*, 41,1-14.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Zenger, J. and J. Folkman. (2014). *Leadership development, The Skills Leaders Need at Every Level*. available from: <https://hbr.org/2014/07/the-skillsleaders-need-at-every-level.htm>. [accessed 4 March 2016].



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ก.1 รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ชื่อ-นามสกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	เชี่ยวชาญด้าน
นายถาวร ชมภูบุตร	(ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดง บ้านนาประชาสรรค์	เนื้อหาและ ภาษาการวิจัย
นายคณชิต สมุทรเขต	(ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน ดงบ้านนาประชาสรรค์	การบริหาร การศึกษา
ดร.ปาริชาติ ชาศิโย	(ปรด.) สาขาวิชานวัตกรรมเพื่อ พัฒนาท้องถิ่น	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขี้เหล็ก พิทยาคม	ภาษา และ เนื้อหา
นางสุดาจิต ปันภูมิ	(ศษ.ม.) สาขาวิชาการวัดและ การประเมินผล การศึกษา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านมะอี	สถิติ การวัดผลและ ประเมินผล
นางจิราภรณ์ พวงสีดา	(ศษ.ม.) สาขาวิชา การวัดและการ ประเมินผลการศึกษา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแสงดาว โนนธาตุ	สถิติ การวัดผลและ ประเมินผล

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๙๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายถาวร ชมภูบุตร

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ซาซึโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๕๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องเนื้อหา ภาษาการวิจัย
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๔-๓๙๑๔๑๕๐)

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๙๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นานคันชิต สมุทรเขต

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาศิโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องเนื้อหา ภาษาการวิจัย
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา .

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๔-๗๙๑๔๑๕๐)



ที่ บว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๙๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปาริชาติ ซาซियो

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ซาซियो นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๕๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องเนื้อหา ภาษาการวิจัย
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจัตร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๔๔-๓๙๑๔๑๕๐)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/๖๒๙๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางจิราภรณ์ พวงสีดา

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาศิโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องเนื้อหา ภาษาการวิจัย
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจัตร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๕-๙๙๑๕๑๕๐)

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๙๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาศิโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๔-๓๗๑๔๑๕๐)

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/๖๒๙๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกล่าม

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ซาซियो นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักรี)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๔-๓/๙๑๔๑๕๐)

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/๖๒๙๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวงหนองหัวคน

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาศิโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจักร)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๔-๗๙๑๔๑๕๐)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/๖๒๙๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอิหมุ่น

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาติโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๔-๓/๙๑๔๑๕๐)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๙๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเล้าวิทยา

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาชโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจักร)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๔๔-๙๙๑๔๑๕๐)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๙๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซ่งวิทยา

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาศิโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจักร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๔-๙๙๑๔๑๕๐)

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๙๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวโนนตาล (สหราษฎร์วิทยาสรรค์)

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาติโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๔-๗๙๑๔๑๕๐)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/๖๒๙๖๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาศิโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๘๔-๗๙๑๔๑๕๐)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย


เรียน นายรัชพงศ์ คนองมาก

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ซาชิโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ขอแสดงความนับถือ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๘๔-๗๙๑๔๑๕๐

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายเชาวน์วัศ ปิตรคงพิทักษ์


ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาศิโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๘๔-๓/๙๑๔๑๕๐



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

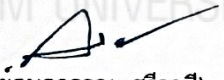
เรียน นายวัชร ป้านภูมิ

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ซาซियो นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๘๔-๓/๙๑๔๑๕๐



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายพวงศักดิ์ อลิกัน

ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ซาซियो นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๘๔-๗๙๑๔๑๕๐



ที่ ขว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายธีระวิทย์ เสมอโคก

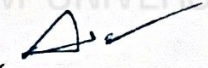
ด้วยนางสาวลัดดาวัลย์ ชาศิโย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๔๔-๗๙๑๔๑๕๐

ภาคผนวก ค



เครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ข้อมูลที่ท่านตอบจะนำไปประมวลผลเป็นภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลัดดาวัลย์ ซาซิว

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมี การถ่ายทอดความรู้การสร้าง นวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย											
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิด การสร้างสรรค่นวัตกรรม											
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อเป็น การกระตุ้นให้บุคลากร ในการพัฒนา นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง											

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้
 ลัดดาวัลย์ ซาซึโย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การสัมภาษณ์ในครั้งผู้วิจัยมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบต่อองค์กรหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใดจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
 นางสาวลัดดาวัลย์ ชาติโย
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านอื่นๆเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมิน

แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในประเด็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยแนบมาพร้อมนี้

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด

3. กรณีที่ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาระบุท้ายแบบประเมิน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลัดดาวัลย์ ชาชีโย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
การวัดและประเมินผล											
1	การประเมินด้านระยะเวลา										
2	การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา										
3	การประเมินด้านหลักสูตร										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ง.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเนื้อหาของแบบสอบถามการวิจัย

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
27	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ จ.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	สภาพปัจจุบัน	สภาพพึงประสงค์	ข้อ	สภาพปัจจุบัน	สภาพพึงประสงค์
1	.492	.499	21	.483	.580
2	.483	.507	22	.507	.483
3	.397	.499	23	.492	.507
4	.483	.507	24	.499	.504
5	.420	.492	25	.457	.499
6	.471	.504	26	.471	.504
7	.492	.508	27	.471	.507
8	.457	.507	28	.504	.483
9	.483	.507	29	.483	.508
10	.471	.507	30	.492	.504
11	.483	.504	31	.483	.507
12	.420	.492	32	.507	.471
13	.507	.471	33	.508	.492
14	.457	.499	34	.492	.507
15	.397	.457	35	.483	.504
16	.483	.507	36	.483	.508
17	.499	.507	37	.499	.508
18	.440	.492	38	.492	.508
19	.483	.507	39	.440	.492
20	.400	.504	40	.457	.499
รวม			41	.440	.471

สภาพปัจจุบันค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .397-.508

สภาพพึงประสงค์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .457-.580

สภาพปัจจุบันค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .854

สภาพพึงประสงค์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .907

ภาคผนวก ฉ



ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ฉ.1 สัมภาษณ์นายพุงศักดิ์ อสีกัน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปาฝา (ครูประชาชนุสรณ์)



ภาพที่ ฉ.2 สัมภาษณ์นายวัชระ ป่านภูมิ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะอี



ภาพที่ ฉ.3 สัมภาษณ์ นายธีระวิทย์ เสมอภาค ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งประชาพัฒนา



ภาพที่ ฉ.4 สัมภาษณ์ นายรัชพงศ์ คະนองมาก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกเชือก (คุรุราษฎร์อำนวย)



ภาพที่ ๑.5 สัมภาษณ์นายเชาวนวัศ ปิตรงคพิทักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนงาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ลัดดาวัลย์ ซาซियो, จำเนียร พลหาญ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 8(2). กรกฎาคม-ธันวาคม.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวลัดดาวัลย์ ชาติโย
วัน เดือน ปี เกิด	11 ธันวาคม 2534
สถานที่เกิด	39 หมู่ 6 ตำบลบ้านคู อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด 45160
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดงบ้านนาประชาสรรค์ 228 หมู่ 2 ตำบลมะฮี อำเภอรหัสบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170
ตำแหน่ง	ครู
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	การศึกษาประถมวัย (ค.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม