

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
24 พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

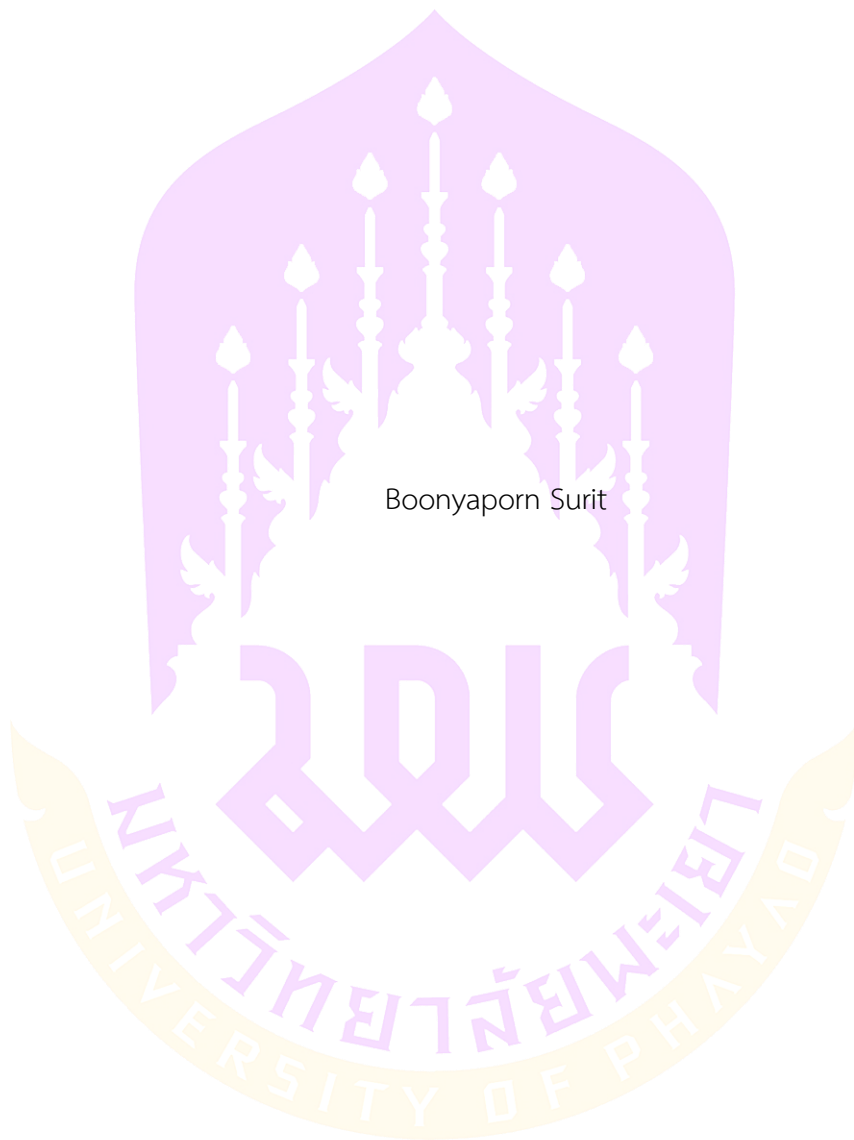
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

24 พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3



Boonyaporn Surit

An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Educational Administration

24 May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ บุญยาพร สุฤทธิ์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนันท์ เกียรประภากุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** นางสาวบุญยาพร สุฤทธิ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปี การศึกษา 2567 จำนวน 322 ซึ่งได้จากการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็น แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร 5) ร้างการสร้างแรงจูงใจ 6) ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา

Title: THE GUIDELINES FOR DEVELOPING INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: MISS Boonyaporn Surit, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration),
University of Phayao, 2025

Advisor: Assistant Professor Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: Innovative leadership of school administrators

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai Area 3, and 2) study the guidelines for developing innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai Area 3. The sample consisted of 322 teachers and administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai Area 3 in the academic year 2024, which were obtained from the sampling size in the Crazy and Morgan sample size table and using the simple random sampling method. The informants were 5 experts. The research instruments were questionnaires and interview forms. The statistics used for quantitative data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. For qualitative data, content analysis was used. The overall picture was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was motivation, and the aspect with the lowest mean was creativity. Guidelines for developing innovative leadership of school administrators under the Office of the Chiang Rai Educational Service Area 3, totaling 8 areas: 1) having a vision for change, 2) working as a team, 3) thinking creatively, 4) creating an organizational atmosphere, 5) creating motivation, 6) daring to take risks and make decisions, 7) using information and communication technology, 8) making decisions and solving problems.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้ง คณาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษาทุกท่านที่ได้กรุณาส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา และเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายอนุวัฒน์ นันทโกคินวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยก้าง (รัฐประชาสงเคราะห์), นางสาวจริยาภรณ์ รัตนประภา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางหก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ทุกท่าน ,ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 , ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และนางสายฝน ออกแผ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติสุข ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณครอบครัว ตลอดจนกัลยาณมิตร เพื่อน พี่น้อง สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำปรึกษาร่วมกันมาโดยตลอด สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาจนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่า คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอความดีนี้แด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา

บุญยาพร สุฤทธิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม	22
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	74

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้.....	82
ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	83
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	106
บทที่ 5 บทสรุป.....	120
สรุปผลการวิจัย.....	120
อภิปรายผล.....	130
ข้อเสนอแนะ	135
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก.....	142
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	143
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	152

ภาคผนวก ง การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	154
ประวัติผู้วิจัย.....	174



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	53
ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
ตาราง 3 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	83
ตาราง 4 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การ เปลี่ยนแปลง	84
ตาราง 5 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม	86
ตาราง 6 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์	88
ตาราง 7 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์ กร	90
ตาราง 8 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ	92
ตาราง 9 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ	93
ตาราง 10 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	95
ตาราง 11 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	97
ตาราง 12 แสดงสรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	114

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	73
------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันมีอิทธิพลและส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง ด้วยความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกัน มีการไหลเวียนอย่างเสรีและไร้ขีดจำกัดที่การศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าดังกล่าว การพัฒนาดังกล่าวมีบทบาทอย่างสำคัญในทุกภาคส่วนและได้รับความสำคัญเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะแต่ในสถานศึกษาแต่ครอบคลุมไปทุกมิติทุกองค์กร ทุกกิจกรรม ดังนั้น โลกยุคปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นโลกของการแสวงหาความรู้และการใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันและยั่งยืนของแต่ละประเทศ ดังนั้น ฐานความรู้จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อรู้ปฏิบัติได้จริง การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันและเพื่อชีวิตที่ให้ความสำคัญทั้งด้านความต้องการและโอกาส คุณภาพ และความเสมอภาคทางการศึกษาควบคู่กันไปด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะยาวโดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและพัฒนาสู่การเป็นประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงจัดตั้งโครงการต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กร มีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารพัฒนาตนเองเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างสรรค์นวัตกรรม ในระดับปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ มีคุณธรรมและเรียนรู้อย่างมีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า นอกจากการดำเนินงานจัดการศึกษา โดยหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาแล้ว ภาคส่วนต่าง ๆ ก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสามารถทำได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป อีกทั้ง เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษา ที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่ลดลง การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตสื่อและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการการค้นคว้าการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวคิดของ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) ที่กล่าวว่า การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน ต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติให้ดำรงอยู่ในกรอบสังคมที่มีการแข่งขันสูง อย่างเช่นปัจจุบัน จึงควรเปลี่ยนกระแสดูแลการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ในวงการการศึกษา และเป็นผลผลิตที่สร้างสรรค์ ซึ่งปัจจุบันผู้นำสถานศึกษา ยุคใหม่ต้องเผชิญปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและตัดสินใจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น การศึกษาจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะก่อให้เกิดการบริหารและการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น สถานศึกษาจะพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น มีปัจจัยที่สำคัญส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่สำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพของคนในองค์กร จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำที่ดี ความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากร และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ ในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งเหนือองค์ประกอบของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมจะดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จไม่ได้เลย ดังนั้น สถานศึกษาที่มีการบริหารที่ดี จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะกลไกหนึ่งที่จะผลักดันให้ภาพการศึกษานั้น ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจนคิดกลยุทธ์เชิงรุก (proactive) เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (change sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สื่อสารให้บุคคลในองค์กรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อให้การดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรม ในสถานศึกษา ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้น วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ ในมุมมองที่หลากหลาย ในยุคนวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาและมีความท้าทายอย่างหลากหลาย เหตุผลโดยหลักการ การจัดการศึกษาที่ดีนั้นจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการทบทวนองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับ และนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิค นวัตกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อน และผลักดันให้ครูมีการยอมรับ สามารถบูรณาการไปสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนวัตกรรม จึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ แนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษา สู่ห้องเรียนส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ มาใช้โดยเป้าหมายเพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม หรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (novation school) สามารถกล่าวได้ว่า ถ้าหากผู้นำมีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมจะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปด้วยดี และสามารถส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555, น. 122-123)

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พ.ศ. 2566 ในสาระสำคัญและทิศทางของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 จากคุณภาพการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมายังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงข้อมูลสารสนเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษามีความล่าช้าจึงเป็นปัญหาระดับในสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากการสอน เช่น ต้องรับผิดชอบระบบคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนทั้งหมด ภารกิจด้านการสอน งานบริหาร 4 ฝ่าย และกิจกรรมอื่น ๆ ภายในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา ส่งผลให้การจัดการจัดการเรียนการสอน ไม่มีประสิทธิภาพเกิดความล่าช้า และอาจไม่สมบูรณ์ ส่งผลให้การสอบ O-NET ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นป.6 และ ม.3 ใน 5 วิชาหลัก ตลอดปีการศึกษาที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ได้มีค่าคะแนนลดลง คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ เท่ากับ -2.19 วิชาที่นักเรียนทำคะแนนได้ต่ำสุดทุกระดับชั้น คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์

และวิทยาศาสตร์ และจากการรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยังมีความสามารถทางวิชาการต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ทั้งเรื่องการอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถ ของนักเรียน ควรได้รับการส่งเสริมในการอ่านจับใจความ การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการนำไปใช้โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ที่เป็นวิชาหลักสำหรับความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาการศึกษาต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3, 2567, น. 158)

จากความสำคัญข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่เป็นผู้นำ ทางนวัตกรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้บรรลุเป้าหมายที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อจะได้นำผลการศึกษาค้นคว้า ในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ กรอบแนวคิดของ นักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของ Porter-O'Grady & Malloch, (2010); George, (2012); Patel, (2012); Sen & Eren, (2012);

สุกัญญา แซ่มซ้อย, (2555); กุญญภัทร์สร โทพา, (2559); ขวัญชนก โตนาค, (2556); จริญญา แก้วเอียน, (2556); ไพฑูรย์ สีนารัตน์, (2553); ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, (2555); ทินกร บัวชู, (2559); เวียงวิวรรณ ทำทูล, (2557); วสันต์ สุทธาวาส, (2558); ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, (2553); ภริญา สายศิริสุข, (2561); ปวีณา กันถิน, (2560); ฐิตินันท์ นันทะศรี, (2563) และอรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุลย์, (2553) จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร 5) ร่างการสร้างแรงจูงใจ 6) ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 1,933 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2567, น. 26)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 322 คน ซึ่งได้จากการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, น. 51) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ การแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียนเทียบสัดส่วนเก็บกลุ่มตัวอย่างจากการจับสลาก

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
6. ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ

7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
8. ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งขบวนการคิดและกระบวนการทำงานในการนำองค์กรเพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ๆ ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กร ก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมไปใช้ในการปรับแก้ปัญหา หรือสร้างแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งกระบวนการคิด และกระบวนการทำงานแนวใหม่ ในการนำองค์กร เพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือ กับบุคคลอื่น ส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเข้าไปใช้ในการปรับแก้ปัญหา หรือสร้างแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งองค์ประกอบตามปัจจัย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการบริหารความเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกลแปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์ แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง จากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนา ได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือ ในการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทวางแผนและมอบหมายงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการ

เสนอความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้สร้างสรรค์ มีส่วนรับผิดชอบร่วมกันและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลายรูปแบบหลายแง่มุม สร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนถึงการสนับสนุนสภาพการที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดแล้วนำไปปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด การวางแผน การทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำไปเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดต่อไป

2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการตั้งนวัตกรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เกร็งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็น ศูนย์ กลาง รับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากร ที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ การไว้วางใจ แสดงออกถึงความจริงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ให้เกียรติ ยกย่องยอมรับในความสามารถ ให้รางวัลตอบแทน สนับสนุนช่วยเหลือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร การมองเห็นคุณค่าในตัว of บุคลากร เพื่อสร้างความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.6 ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการเลือกทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติงาน

ท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว ถูกต้อง รวดเร็ว และมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าที่จะวางแผนและกล้าปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ บนกฎระเบียบและความเป็นไปได้

2.7 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาของตนเอง และบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.8 ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก กล่าวคือ เป็นการใช้ความคิดหรือนวัตกรรมเทคโนโลยี รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา โดยประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างต่อเนื่องกัน ผู้แก้ปัญหาต้องพยายามปรับปรุงตัวเองและสิ่งแวดล้อมเข้าสู่สภาวะสมดุลที่คาดหวัง เพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการที่มุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหาที่ส่งผลถึงการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และการคิดวิจารณ์ญาณ และทักษะที่หลากหลาย มีการประเมินวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ปัญหา และสามารถนำไปแก้ปัญหาได้ โดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถนำพาบุคลากรในองค์กรแก้ปัญหาได้ และควบคุมตนเองได้ เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาด้วย และสมบูรณ์บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3** หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีการกิจหลักที่สำคัญ คือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการจัดการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แนวทางพัฒนาเพื่อนำไปใช้กำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อเรื่อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม
 - 3.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 3.2 ลักษณะของนวัตกรรม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Yuk (1998 อ้างถึงใน สุขุม จุสนิธ, 2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจ เพื่อให้มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ กระบวนการใช้อิทธิพลกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในอันที่จะรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Schermerhorn (1996 อ้างถึงใน สุขุม จุสนิธ, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะหรือดลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ขยันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน

สุสติ จิรนากุล (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการยอมรับ เคารพ เชื่อถือศรัทธาและให้ความร่วมมือ ในการดำเนินงานต่าง ๆ มีการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ และเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายร่วมกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมหรือความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น หรือกลุ่มคนมีการจูงใจหรือสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หรือสร้างความปรารถนา (Pasion) ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา (Trust-Believe) และช่วยเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) หรือดึงศักยภาพ (Talent) ของผู้อื่นออกมาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กฤติตา เพ็ญวิทยา (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายสำคัญ

วันขึ้น ทองอยู่ (2561) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนเพื่อกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าว ชักจูงบุคคลอื่นให้มีความเชื่อถือและเต็มใจในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการใช้อำนาจ อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความร่วมมือ ประสานงาน ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือตามที่เป้าหมายได้วางไว้ร่วมกัน

สุชุม จุสนิธิ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาในลักษณะของการใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตาม ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฐาปนา ถิ่นไพศาล (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลและกลุ่ม เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อิทธิพลก็คือ อำนาจที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงาน โดยผู้นำนั้นจะต้องสามารถชี้นำ กำหนดทิศทาง ชักชวน สอนงานและให้คำปรึกษาได้

นิติพล ภูตะโชติ (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล และพฤติกรรมดังกล่าวมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ และพฤติกรรมนั้นจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามที่ผู้นำต้องการ

จินตนา บุญปก (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูง ชี้นำ หรือกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ปราณีต จินดาศรี (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น โดยผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และพฤติกรรมเหล่านั้นจะก่อให้เกิดผลตามที่ผู้นำต้องการ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่วางไว้

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน ในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน กระตุ้น ชักนำ ผลักดัน และการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธา และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

รัตติกาล ไชยวุฒิ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจหรือจูงใจ ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ซึ่งผลสำเร็จของงานดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน ความพึงพอใจของสมาชิกและผู้รับบริการ เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุขامنตร์ แยมเจริญกิจ (2553) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีศิลปะ โดยใช้กลยุทธ์ของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำคนอื่นในการปฏิบัติงานโดยคนเหล่านั้นมีความยินดีให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จนเสร็จสิ้นภารกิจตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

อารี กังสานุกุล (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะหรือความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล และกระตุ้นจูงใจให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มบุคคลอื่น ให้ความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจด้วยความกระตือรือร้น ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปรเมธ สมบูรณ์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคมของบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น หรือกลุ่มอื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธระหว่างบุคคลขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

จากการศึกษาความหมายของผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในกระบวนต่าง ๆ ต่อบุคคลอื่น โดยการชักจูง ชี้นำ กระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

วันขึ้น ทองอยู่ (2561) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ความสามารถของบุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิดความสนใจความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรอีกต่อไป ในขณะที่ขณะหนึ่งหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างจิตวิญญานในสถานที่ทำงานและสุขภาวะทางจิตวิญญานไปยังความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต การนำการเปลี่ยนแปลงและบรรษัทภิบาล

สุชุม จุสนิธิ (2560) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ เนื่องจากภาวะผู้นำมีผลต่อการบริหารจัดการทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และการจัดการ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธุมกร เจตียคำ (2559) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้น จะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี อีกทั้ง สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ฐานา ถิ่นไพศาล (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพล การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม นอกจากนั้น ภาวะผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ต่อองค์กรและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งได้อีกด้วย

รัตติกาล ไชยวุฒิ (2558) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำจำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลในการแสดงบทบาท เพื่อให้บุคคลปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์ของผู้นำได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น โดยผู้นำสามารถเลือกแนวทางการแสดงถึงภาวะผู้นำมาใช้ตามสถานการณ์และความ

เหมาะสมของงาน บุคลากรและลักษณะขององค์การและภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ต้องมีในตัวผู้นำเป็นพิเศษ เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเสมือนตัวเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์การที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้น สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

Wright & Noe (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์การแต่ละองค์การ เพราะภาวะผู้นำจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ทั้งนี้ ภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เพียงแค่งานประจำ หรืองานที่ดำเนินตามกรอบเท่านั้น หากแต่รวมรวมถึงการดำเนินงานให้เกิดผลดี สร้างสรรค์ต่อองค์กร และการใช้แนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ พัฒนาองค์การ

Bass (2008 อ้างถึงใน ผุสดี จิรนากุล, 2562) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เหนือความคาดหมาย เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นตัวแปรหรือปัจจัยที่สำคัญสามารถทำนาย หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญที่องค์การต้องการการบริหารองค์การนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงาน ตามภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยในการบริหารงานนั้นจะประกอบด้วย กระบวนการ 4 อย่าง คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการหาแนวทางสำหรับการปฏิบัติ เพื่อให้จุดมุ่งหมายสำเร็จตามที่ต้องการด้วยการใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการบริหารบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. การนำ (Leading) เป็นการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แก่ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามด้วยการสร้างแรงจูงใจ ความคาดหวัง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
4. การควบคุม (Controlling) เป็นการกำกับติดตาม ทบทวน งานที่ได้ทำไปแล้ว โดยดูจากผลย้อนหลัง และเทียบกับเกณฑ์ว่าได้เป็นไปตามแผนงานเพียงใด เป็นการควบคุมให้งานเป็นไปตามที่วางแผนไว้ (Sergiovanni, et al., 2004, pp. 66-67 อ้างถึงใน วันชื่น ทองอยู่, 2561, หน้า 36-37)

จากการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งขบวนการคิดและกระบวนการทำงานในการนำองค์กรเพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ๆ ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมไปใช้ในการปรับแก้ปัญหา หรือสร้างแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณลักษณะผู้นำ จากผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

Jacobson, et al. (1973) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

1. คุณสมบัติทั่วไป ได้แก่ เป็นผู้มีความสามารถในการจัดองค์การและเป็นผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นิเทศหรือประสานงานการเรียนรู้ผู้มีความสามารถในการจัดองค์การและเป็นผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นิเทศหรือประสานงานการเรียนรู้การสอนมีความเฉลียวฉลาด และมีไหวพริบในการบริหาร สามารถตัดสินใจได้อย่างฉับพลันและถูกต้องรู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้จัดการที่ดี รู้รายละเอียดเกี่ยวกับการเงินที่จะใช้สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ รู้จักจ่ายอย่างประหยัดดูแลค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียนอย่างรอบคอบ

2. คุณสมบัติส่วนตัว ผู้บริหาร ควรมีความสามารถในการสอนและสาธิตการสอน และต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ทางการศึกษา ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เปิดใจยอมรับรูปแบบการสอนอื่น ๆ มากกว่าการยึดแบบที่ตนเองมีความชำนาญ ผู้บริหารต้องมีสุขภาพที่ดี พุดหรือฟังได้ชัดเจน มีสุขภาพจิตที่ดีมีสติปัญญาสูง สามารถนำเทคนิคการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ มีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของคณะครูได้เด็ก เป็นผู้มีเสน่ห์ในตนเองและมีอารมณ์มั่นคง นอกจากนี้ ยังต้องเป็นผู้ได้รับการศึกษาอบรมให้เป็นคนที่ทันสมัยอยู่เสมอ

Clement & Richard (1992) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำว่า การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีของผู้บริหารการปฏิบัติงานต้องมีคุณธรรม มีความยืดหยุ่น และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้

บุญทริก บุตรราช (2551) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง บุคลิกภาพ โลกทัศน์และทัศนคติ พฤติกรรมที่แสดงออกที่ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานและความรับผิดชอบต่อสังคม

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ต้องการให้เกิดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปรารถนาซึ่งลักษณะนี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ อาทิ ความสามารถทางสติปัญญา ความรู้สึกนึกคิด ทางจิตใจ อารมณ์ คุณธรรมหรือก่อให้เกิดคุณลักษณะด้านความสามารถในเชิงปฏิบัติการ

สมจิตร จันทรเปา (2556) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออก มาของบุคคลแต่ละบุคคลที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นที่แสดงออกต่อผู้อื่น

เกริกฤทธิ์ ต่อฤทธิ์ (2550) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความเหมาะสมกับสภาพการณ์ ประกอบด้วยควมมีภาวะผู้นำ ความโดดเด่นด้านบุคลิกภาพ มีประสิทธิภาพในการสื่อสาร และศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปรารภ หลงสมบุญ (2552) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตัดสินใจดี ประกอบด้วย คุณลักษณะทางกาย (physical characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (social background) สติปัญญา (indigent and ability) บุคลิกภาพ (personality) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task-related characteristics) ลักษณะทางสังคม (social characteristics) ลักษณะทางสังคม (social characteristics)

ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงพฤติกรรมต่อความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุด ในการดำเนินการ ในสถานการณ์ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามทุกมุ่งหมายที่ตั้งไว้

จารุณี ดวงแก้ว (2553) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำ มีความสำคัญมากเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้กว้างขวาง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคน เป็นนักประสานงานที่ดี บริหารงานแบบมีส่วนร่วม รู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และครองตนได้ดี มีความโปร่งใส จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ยอมรับและความศรัทธาของผู้อื่นได้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี ซึ่งเป็นผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล มีภาวะผู้นำสูง มีทัศนคติที่ดีและที่สำคัญจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมถึงบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก มีทักษะในการสื่อสารและสามารถครองตน ได้ดี มีจิตใจที่หนักแน่น จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและคำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

ความหมายแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ (2547) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำว่า เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในผู้รับการพัฒนาจนทำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำในตำแหน่งนั้น ๆ

เจียรพัฒน์ ชูปวา (2559) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การเพิ่มความสามารถของบุคคลให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านบทบาทและคุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ผกาณิต บัวย้อย (2560) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้นทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผน โครงการและดำเนินงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้นำที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นและส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารอาจเกิดได้ในตัวตนของผู้บริหารเอง หรือเกิดจากการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ (2543) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญ และน่าจะเป็นประโยชน์กับองค์การในอนาคต ไว้ดังนี้

1. เทคนิคการคิด เน้นการใช้สมองส่วนต่าง ๆ ให้สมดุลกัน เช่น การใช้ Mind mapping และการฝึกคิดแบบพหุนิยม คือ คิดให้แตกต่างหลากหลาย ยืดหยุ่น ช่างสังเกต จดจำ คิดนอกกรอบ

เรียนรู้การคิดเชิงบวกหรือการมีทัศนคติที่ดี ซึ่งการมีทัศนคติที่ดีสามารถช่วยขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปสู่ความสำเร็จได้ 6 ประการ ดังนี้

1.1 ทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรม เราสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นได้ด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ดีขึ้น

1.2 การมีทัศนคติในทางที่ถูกต้องทำให้เราเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างถาวร เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

1.3 ทัศนคติสามารถขับเคลื่อนบุคลากรได้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องฝึกคิดในเชิงบวก เพราะทัศนคติและพฤติกรรมของผู้นำสามารถทำให้บุคลากรเลียนแบบได้

1.4 ทัศนคติสามารถส่งเสริมและขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถดำรงชีพอยู่กับสังคมขององค์กรได้

1.5 การมีทัศนคติจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่

1.6 การมีทัศนคติไม่เพียงนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่ทางตรงกันข้ามทัศนคดียังนำไปสู่ความล้มเหลวได้เช่นกัน

2. การเรียนรู้จากประสบการณ์การบริหาร ให้ผู้บริหารต้นแบบมาเป็นผู้เล่าและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยให้ผู้นำได้พัฒนาผู้นำ หรือผ่านการอ่านชีวประวัติของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

3. การคิดใคร่ครวญ และเรียนรู้ขณะเสริมสร้างประสบการณ์บริหารของตน โดยฝึกคิดคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรในแต่ละระดับให้ชัดเจน เพื่อจะได้สามารถปรับแนวความคิด ความเข้าใจ และการปฏิบัติของทุกระดับชั้นให้ตอบรับ และเป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยเฉพาะเรื่องคุณค่า และปรัชญาร่วมกันขององค์กร

4. การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการซึ่งอาจมีการระดมความคิดเห็นในลักษณะต่าง ๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายและการเสวนา เป็นต้น

5. การบริหารจัดการที่เน้นระบบคุณธรรม และหลักของการบริหารปกครองที่เน้นกำหนดกลไกระบบที่ส่งเสริมคนดี เก่ง และกล้า

6. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Types of leadership development programs) ซึ่งสามารถแบ่งโปรแกรมเหล่านี้ ออกเป็น 4 ชนิด ดังนี้

6.1 ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal growth) เป็นโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งความก้าวหน้าส่วนบุคคล พัฒนาขึ้นโดยผู้ประกอบการมืออาชีพ ไม่ใช่ชนกวิชาการด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นโปรแกรมที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย โปรแกรมนี้ จะต้องสมมติฐานว่าผู้นำควรจะต้องมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้า มีความเฉลียวฉลาดและต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ

ดังนั้น ผู้นำเหล่านี้จะต้องพยายามสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองเพราะฉะนั้นถ้าบุคคลสามารถมีส่วนร่วมเขาก็จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้วยตัวเองได้

6.2 การป้อนกลับด้านคุณลักษณะและรูปแบบ (Feedback on Traits and Style) เป็นโปรแกรมในการพัฒนาชนิดของภาวะผู้นำด้วยการได้รับการป้อนกลับในด้านคุณลักษณะและรูปแบบภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยใช้การทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารอาจใช้คำถามเพื่อค้นหาว่าปัญหาที่ไม่สอดคล้องกับความคิดและการกระทำของผู้นำ

6.3 ความรู้ด้านความคิด (Conceptual Knowledge) มีหลักที่ 5 ประการ ดังนี้ 1) ใช้กระบวนการที่กระตุ้นภาวะผู้นำ 2) กระตุ้นการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การมอบอำนาจทำให้ผู้อื่นแสดงออก 4) ใช้รูปแบบการจูงใจให้เกิดความพอใจ 5) กระตุ้นให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและมีความผูกพันในเรื่องเดียวกัน

6.4 การสร้างสถานการณ์จำลองของภาวะผู้นำและปัญหาการบริหาร (Simulations of Leadership and Management Problems) เป็นการสร้างสถานการณ์ภาวะผู้นำที่เป็นจริงขึ้นเพื่อพัฒนาการตัดสินใจและการบริหารภายใต้สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยใช้โมเดลคณิตศาสตร์และกระบวนการข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์ วิธีนี้เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในโอกาสที่จะทำงานในปัญหาซึ่งจำลองขึ้นจากองค์การจริง ๆ สถานการณ์จำลองจำนวนมาก มักจะมีการคำนวณและสะท้อนถึงการตัดสินใจของผู้บริหาร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า กิจกรรมและกระบวนการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำ การฝึกอบรมผู้นำ และการพัฒนาการบริหาร มีดังนี้

1. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership development programs)
2. การประเมินความพยายามในการพัฒนาภาวะผู้นำ (Evaluation of leadership development efforts)
3. ความสำเร็จของผู้บริหาร (Leadership succession)
4. ขอบเขตการนำและการท้าทายในอนาคต (Leader age and future challenges)

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของสตรีในภาครัฐ ไว้ดังนี้ 1) การริเริ่มเพื่อความเสมอภาค/ความก้าวหน้าของสตรี 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา 3) การสร้างเครือข่ายและแนวร่วม

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิด “การเป็นผู้นำตนเอง” ซึ่งความหมายของแนวคิดนี้ คือ การดำเนินงานต่าง ๆ ที่เริ่มด้วยตนเอง มีการกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง มีการให้รางวัล

ผลความสำเร็จส่วนตน พร้อมทั้งมีการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ความปรารถนาอันแรงกล้า เป็นความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 การวาดฝัน ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อบ่มบ่มความสำเร็จ

1.3 การคาดการณ์ ผู้บริหารจะต้องสามารถมองเห็นผลที่ต้องการตามที่ตนต้องการให้เป็น ซึ่งเป็นแนวคิดการวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง และวางเป้าหมายสิ่งที่ต้องการให้เกิดไว้ล่วงหน้า

1.4 การลงมือทำ โดยใช้ความคิดริเริ่มของผู้บริหารสถานศึกษาและขับเคลื่อนความคตินั้นไปสู่เป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำของตนเองผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องสามารถใช้หลักการของการพัฒนาทางวิชาชีพในมุมมองระดับโลก สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในบทบาทและสมรรถนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำหลักการมาใช้ในการบริหาร การนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเรียนรู้และการนำให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

2. การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยหน่วยงานหรือองค์กรที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การใช้โครงการที่เป็นต้นแบบเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เหมาะสมกันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยต้นแบบดังกล่าว ควรมีลักษณะเป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพที่เน้นเรื่องภาวะผู้นำการเรียนการสอนและการปรับปรุงสถานศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาและแนะนำอย่างเป็นทางการ รวมถึงการฝึกงานกับผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ทราบถึงวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ด้วยการใช้โปรแกรมที่เหมาะสม โดยโปรแกรมจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กร สามารถพัฒนาให้ผู้บริการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารองค์กร ให้เกิดความหยั่งรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์อันจะเกิดประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนางานขององค์กรของตนได้ และที่สำคัญต้องเป็นโปรแกรมที่เน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้บริหารได้สามารถเรียนรู้ในระหว่างการปฏิบัติงานในกิจวัตรประจำวันมากกว่าการจำลองเหตุการณ์หากกล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยทั่วไปนั้นจะพบว่ามี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพัฒนาก่อนการทำงาน เป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง อาจเข้ารับการอบรมตามโครงการที่จัดโดยสถาบัน หรือมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหาร

2. การแนะนำก่อนการเริ่มทำงาน เป็นการให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดโดยหน่วยงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารเรียนรู้บริบทรอบ ๆ สถานศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารได้เรียนรู้การจัดการตนเอง การนำการเรียนรู้ การนำองค์การ และการนำคน

3. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนให้ผู้บริหารเห็นการพัฒนาของตนเองเป็นระยะ เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาทักษะความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

Dubrin (1995) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 5 วิธี คือ

1. การทำความรู้จักตนเองหลักสำคัญโดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างแจ่มชัด ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

2. การสร้างวินัยตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองในที่นี้หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ

3. การศึกษาโดยทั่วไปการศึกษามักหมายถึงการถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด ผู้นำระดับสูงส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีความรู้ดี สามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ จากงานที่ทำ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการและความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ เสมอ

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อการใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่งหลัก ๆ คือ เพื่อนร่วมงาน และน้องงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใด อาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์ อาจใช้การสังเกต การประชุม หรือจากบุคคล เช่น ผู้บริหารหรือผู้นำในระดับตำแหน่งที่สูงกว่า กลุ่มผู้นำระดับเดียวกัน รวมทั้งคณะผู้จัดทำรายงาน (Reporting Staff) การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะบทบาทส่วนหนึ่งของผู้นำ คือ ต้องเป็นนักแก้ปัญหา และปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมักมีความซับซ้อน และคลุมเครือมากขึ้นเรื่อย ๆ ความกว้างขวางของประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ นั้น มักขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องพยายามรวบรวมประสบการณ์การบริหารจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

5. การให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอน โดยผู้นำที่มีความรู้ และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (Nestor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียนโดยอาศัยการ สอน(Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional

Support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ส่วนใหญ่มักได้แก่ ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคล การให้คำปรึกษาส่วนใหญ่มักเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับคำปรึกษา แต่บางแห่งอาจจะมีระบบที่ให้คำปรึกษาที่เป็นทางการก็ได้ ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้ตัวอย่างในการใช้ภาวะผู้นำที่มี และไม่มีประสิทธิผล หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา คือ คอยฝึกสอนให้สามารถใช้ภาวะผู้นำ แต่ในระหว่างที่ผู้รับคำปรึกษา (Mentored) ฝึกใช้ภาวะผู้นำนั้น ผู้ให้คำปรึกษามักจะไม่เข้ามาแทรกแซง โดยปล่อยให้ฝึกใช้ภาวะผู้นำโดยอิสระ

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาได้ 2 รูปแบบ ได้แก่ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง เช่น การทำความรู้จักตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์ การสร้างวินัยในตนเอง การวาดฝัน การคาดการณ์ การลงมือทำ ฯลฯ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาด้วยการใช้ต้นแบบหรือโปรแกรมจากหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหาร โดยทั้งต้นแบบและโปรแกรมเหล่านั้นต้องมีลักษณะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมและเชื่อมโยงสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ที่เน้นเรื่องภาวะผู้นำ การเรียนการสอนและการปรับปรุงสถานศึกษา เน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถได้เรียนรู้ในระหว่างการปฏิบัติงานในกิจวัตรประจำวันมากกว่าการจำลองเหตุการณ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2543) กล่าวถึง ความหมายของนวัตกรรมว่า นวัตกรรม (Innovation) คือ การสร้างสินค้าและบริการให้มีความโดดเด่น มีความแตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ในท้องตลาด ด้วยการผสมผสานกันของสิ่งสองสิ่ง นั่นคือ จุดแข็งของสินค้าและบริการนั้นกับความเข้าใจในช่องว่างทางการตลาดที่ยังไม่มีใครค้นพบ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) กล่าวถึง ความหมายของนวัตกรรมว่า นวัตกรรม คือ การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการกำเนิดผลิตภัณฑ์ การบริการกระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ในเชิงเศรษฐศาสตร์ถือว่านวัตกรรมเป็นการนำแนวคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) กล่าวถึง ความหมายของนวัตกรรมว่า นวัตกรรม คือ แนวคิดการปฏิบัติหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกบุคคลหรือหน่วยงานที่รับเอาสิ่งเหล่านั้น

ไปประยุกต์ใช้ อีกทั้ง รวมถึงการทำกิจกรรม ที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเพื่อนำมาสร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553) กล่าวถึง ความหมายของนวัตกรรมว่า นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน หรือเป็นสิ่งที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่เดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาดัดแปลงให้ดีขึ้นแล้วนำมาใช้ใหม่ ที่สำคัญ คือ นวัตกรรมนั้นจะต้องช่วยให้การจัดการเรียนรู้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

ลักษณะของนวัตกรรม

เสนห์ จุย์โต (2546) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะของนวัตกรรม มีลักษณะที่สำคัญได้แก่ 1) เป็นเรื่องของโอกาสและความน่าจะเป็น 2) มีความสลับซับซ้อน 3) ใช้เวลาบ่มเพาะ 4) มีพื้นฐานจากความรู้ความปรารถนาสูง 5) มีทั้งยอมรับและต่อต้านนวัตกรรม จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประดิษฐ์คิดค้น สิ่งใหม่ (Invention) และสามารถนำสิ่งใหม่ๆ นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง หน่วยงาน และองค์กรต่อไป โดยเสนห์ จุย์โต (2546) ยังได้เสนอสูตรของนวัตกรรมไว้ว่า $Innovation = Invention + application$ จากหลักสูตร จะเห็นได้ว่าการจะเกิดนวัตกรรม (Innovation) ได้นั้น จะต้องมีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) ขึ้นมาก่อน หากแต่สิ่งที่คลอเคลียมาใหม่นั้นเชื่อว่า จะเป็นนวัตกรรมได้เลย หากแต่ต้องมีการประยุกต์ใช้สิ่งใหม่นั้นจะต้องสร้างประโยชน์ให้กับผู้คนด้วย จึงจะเรียกสิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้นว่าเป็นนวัตกรรมได้

อรนุช ลิ้มศิริ (2546) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะของนวัตกรรม กล่าวว่า เกณฑ์ในการพิจารณาสภาพนวัตกรรม มีดังต่อไปนี้

1. เป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น คิดวิธีการไม่ได้หรือนำเอาวิธีซึ่งเคยปฏิบัติมาปรับปรุงส่วนใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. การประดิษฐ์คิดค้นนั้นใช้วิธีการจัดระบบ โดยพิจารณาถึงวิธีการ กระบวนการ และผลลัพธ์
3. มีการพิสูจน์วิจัยให้เกิดความมั่นใจว่าสิ่งใหม่นั้นมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้
4. สิ่งใหม่นั้นยังไม่ใช่ส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน เพียงแต่มีการนำมาใช้ในบางกลุ่ม ยังไม่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปหรือยังไม่แพร่หลาย

ถวัลย์ มาศจรัส และวรรณภา มั่งบุญแก้ว (2555) ได้กล่าว ลักษณะของนวัตกรรม นวัตกรรมเชิงพัฒนา และนวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา มีลำดับขั้นดังนี้

นวัตกรรมเชิงพัฒนา การเกิดนวัตกรรมเชิงพัฒนามีลำดับขั้นการเกิด ดังนี้

1. **ขั้นการลอกเลียนแบบ (Copy)** การลอกเลียนแบบเป็นพฤติกรรมธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ลูกย่อมเลียนแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ จากพ่อแม่ ญาติพี่น้อง และสังคมเป็นเบื้องต้น การลอกเลียนแบบ ก็คือ การก๊อปปี้ความคิดเบื้องต้นของคนหรือผลงานที่ตนเองชื่นชอบนั่นเอง

2. **ขั้นการพัฒนา (Development)** โดยธรรมชาติของมนุษย์ล้วนแต่มีแหล่งภูมิปัญญาสร้างสรรค์ในตนเองด้วยกันทั้งสิ้น จะแตกต่างกันก็ตรงที่ใครจะมีมากหรือมีน้อยกว่ากันเท่านั้น เมื่อลอกเลียนแบบผู้อื่นไปสักระยะหนึ่ง ประสบการณ์จะสอนให้รู้จักการพัฒนาแบบที่ลอกเลียนนั้น ให้ดียิ่งขึ้น แตกต่างจากเดิมมากยิ่งขึ้น และมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยนำไปทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสมบูรณ์

3. **ขั้นการนำไปปฏิบัติ (Action)** หลังจากลอกเลียนแบบแล้ว พัฒนาแล้ว ก็ก้าวไปสู่ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ การนำไปปฏิบัติจะควบคู่กับการเผยแพร่นวัตกรรมที่ตนเองได้พัฒนาขึ้นจนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ก็ถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาจากพื้นฐานภูมิปัญญาเดิมที่มีผู้คิดค้นไว้แล้ว

นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา (Research & Development) นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา เป็นนวัตกรรมที่มีการคิดค้นใหม่และค้นพบใหม่ด้วยตนเองด้วยคณะวิจัยหรือคณะทำงานที่มีลักษณะการเกิดนวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา มีลำดับขั้นการเกิดได้ ดังนี้

1. **ฐานการศึกษาคนครุว่า (Study)** การศึกษาค้นคว้าเป็นลักษณะพื้นฐานของการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา เป็นการขมวดความคิด รวบรวมองค์ความรู้ เพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ในการคิดค้นนวัตกรรม

2. **ขั้นการประดิษฐ์คิดค้น (Innovation)** เมื่อประมวลองค์ความรู้จนตกตึกแล้ว การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมก็จะเริ่มขึ้น เช่น ฟรานซิส เบคอน (Francis Bacon) ได้ตั้งสมมติฐานว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้จากผู้เรียนเป็นผู้สัมผัสกับเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยเฉพาะการที่ผู้เรียนนั้นได้เป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองนั้นจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3. **ขั้นการพัฒนา (Development)** ขั้นการพัฒนา เป็นขั้นตอนต่อจากประดิษฐ์คิดค้นนั้นเป็นของการพัฒนาความคิด นำไปสู่การทดลอง

4. **ขั้นการปฏิบัติ (Action)** เมื่อทดลองและปรับปรุงแก้ไขความคิดต้นแบบแล้ว ผ่านการทดลองแล้ว นำไปสู่ขั้นการปฏิบัติตามความคิดต้นแบบหรือนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นมานั้น จะมีการการปฏิบัติ และเผยแพร่เพื่อขยายเครือข่ายที่กว้างออกไป

องค์ประกอบของนวัตกรรม

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2543) อธิบายถึงองค์ประกอบของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมจะครอบคลุมกิจกรรม 3 ขั้นตอน คือ

1. การประดิษฐ์คิดค้น (Invention) ต้องใช้กำลังสมองและจินตนาการมาก กล้าที่จะเอาชนะและทุ่มเทมาก
2. การนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ทำเพื่อผลตอบแทนทางธุรกิจ ผู้ประกอบการจะต้องมีการลงทุนมากความเสี่ยงสูง ต้องใช้ความสามารถทางการจัดการสูง
3. การลอกเลียนแบบ (Imitation) จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ลอกเลียนแบบแน่ใจแล้วว่านวัตกรรมนั้นประสบความสำเร็จแน่นอนและไม่มีความเสี่ยงแล้ว การลอกเลียนแบบจะต้องให้ค่าผลตอบแทนแก่เจ้าของนวัตกรรม ที่ประเทศต่าง ๆ ได้สร้างเครื่องมือในการคุ้มครองสิทธิและเจ้าของนวัตกรรมนั้น ๆ ในรูปของ “สิทธิบัตร”

เสน่ห์ จุ้ยโต (2546) อธิบายถึง องค์ประกอบของนวัตกรรม ไว้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรม จะต้องให้ความสำคัญกับขอบข่ายของนวัตกรรม 2 ประการ ได้แก่

1. ริเริ่มประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) เป็นเรื่องของความไม่ซึ่งไม่มีใครทำมาก่อน ใครที่เป็นผู้ริเริ่ม เรียกว่าบิดาหรือครู ตัวอย่างเช่น เจ้าพ่อการตลาด ได้แก่ Phillip Kotler และเจ้าพ่อการบริหารกลยุทธ์ ได้แก่ Michael E.Porter เป็นต้น
2. สร้างสรรค์ดัดแปลงแต่งใหม่ (Creativity) เป็นการนำความคิดของคนอื่น มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ดีกว่าเดิม มีการไปดูลานเทียบแข่ง ดัดแปลงนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น นอกจากนี้ เป็นการแต่งใหม่โดยนำเอาของเดิมที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ ให้เกิดความคุ้มค่าโดยการนำสิ่งที่ดูไร้ค่า เช่น เศษผ้า เศษกระดาษ กระป๋อง ขวดน้ำ ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์แล้วนำมาประดิษฐ์เป็นผ้าเช็ดเท้า ดอกไม้และสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ โดยเดิมความคิดและจินตนาการของผู้ผลิตแทรกเข้าไปด้วย องค์กรไม่ควรส่งเสริมให้คนขโมยความคิดของผู้อื่นโดยการนำมาเป็นของตนเอง และไม่ควรเน้นการลอกเลียนแบบ แต่ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ดัดแปลง ปรับปรุงทีละน้อยจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ได้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ ทศนคติคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาของกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะเวลาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนและยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน จึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และเป็นที่สนใจของนักวิชาการ

ทางการบริหาร ทั้งในวงการอุตสาหกรรม ธุรกิจ และการศึกษาอย่างแพร่หลาย (Yukl, 1989 อ้างถึงใน วิจารณ์ สุขสุคนธ์, 2555) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จิตาภา ศุภชยำนันท์ (2555) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทและลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้ผู้อื่นสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ ผู้นำหน่วยงาน ที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นให้เกิดการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือเกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

กฤษฎภัทรธร โทพา (2559) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกัน ชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัว ให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และในขณะเดียวกันก็เอาใจใส่ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้งรอบคอบสังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ ตามที่แล้วความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

ทินกร บัวชู (2559) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ ของผู้นำหน่วยงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกในการโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพล ในการนำผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้พัฒนาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมจนบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พีรदनย์ จิตุรัส (2559) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ อำนาจและความสามารถของตนเองในด้านความรู้ บทบาทบุคลิกภาพรวมถึงกระบวนการทางสังคมในการชี้แนะ ควบคุม สนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์โดยการนำนวัตกรรมไปใช้ในการปรับแก้ปัญหา หรือสร้างแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรม โดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคคลในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายที่เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า สร้างแรงบันดาลใจ ให้กับสมาชิกภายในองค์กรโดยใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นสร้างและใช้สิ่งใหม่ ๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร อีกทั้ง มีการพัฒนากลยุทธ์ขององค์การด้านนวัตกรรม วัฒนธรรมและให้อำนาจแก่สมาชิก ในการตัดสินใจที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่สร้างภาพรวมของนวัตกรรมที่ทำให้เกิดทั้งในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้หรือสร้างให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ ๆ และในขณะเดียวกัน คือ การนำองค์ประกอบของนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในกลยุทธ์ เพื่อความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารทั้งกระบวนการคิดและกระบวนการทำงานแนวใหม่ ในการนำองค์กรเพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือแก่บุคคลอื่น ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมไปใช้ในการปรับแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Porter-O'Grady & Malloch (2010 อ้างถึงใน ทินกร บัวชู, 2559) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างบริบทของนวัตกรรม (Creating the conditions or context for innovation)
2. การกำหนดเป้าหมาย โดยดูแหล่งทรัพยากร สนับสนุนที่มีในองค์กร เช่น การให้ความร่วมมือ เครือข่ายการทำงาน เทคโนโลยีที่จำเป็น การสนับสนุนด้านการคิดสร้างสรรค์ และการทดสอบ (support innovative thinking and testing)
3. การภาพของอนาคตที่ดีกว่า (envisioning a better future)
4. การกล้าเสี่ยงในสิ่งที่ท้าทาย
5. กล้าเสี่ยงที่จะทำ (being comfortable with risk taking)
6. มีแรงขับภายใน
7. อำนาจความสะดวก และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์ (facilitating and empowering other to be as creative)

สำหรับสมรรถนะของผู้นำเชิงนวัตกรรม (Competencies as innovative leader Grady and Malloch) ได้ให้แนวคิดเรื่องสมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ดังนี้

1. การให้คุณค่าของความคิดสร้างสรรค์ (valuing of creativity)
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ (Openness to new idea) โดยการสนับสนุนและการกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์หรือให้ความสนใจในความคิดแนวใหม่ ๆ ของผู้อื่น (interest new idea) แห่ล่งพล่งในการติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ (Communication unrestricted)
3. การคาดหวังต่อสมมติฐาน (expectation to challenge assumption)
4. การยึดมั่นในกระบวนการเปลี่ยนแปลง (strong change process)
5. การใช้ประโยชน์ในเชิงบวกจากความขัดแย้ง (positive conflict utilization)
6. การทำความเข้าใจกับธุรกิจนวัตกรรม (understanding business for innovation)
7. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน (financial resources)

George (2012, อ้างถึงใน ปวีณา กันถิน, 2560) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างนวัตกรรมผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหลาย จะผ่านทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จ ลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะนำความยั่งยืนมาสู่องค์กรจะต้องมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม คือ ผู้นำจะต้องไม่ชื่นชมเพียงผลประโยชน์จากนวัตกรรม ผู้นำควรจะทำให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร และเป็นกลยุทธ์การเติบโตขององค์กร
2. มุมมองในระยะยาวในการวางแผนการทำงาน การสร้างนวัตกรรมอาจจะไม่ได้โปรดในระยะสั้น ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีมุมมองวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลให้ความสนับสนุนทั้งระยะสั้นและระยะยาว
3. ความกล้าหาญที่จะไม่กลัวความล้มเหลว กล้าที่จะเสี่ยง แต่จะเรียนรู้จากความล้มเหลวเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น ความเสี่ยงจากการสร้างนวัตกรรม เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ผู้นำจะต้องเรียนรู้เพื่อไปพัฒนาองค์กร
4. มีส่วนร่วมในนวัตกรรมอย่างเข้มข้น ผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีส่วนร่วมอย่างมากกับทีมงาน โดยการตั้งคำถามการให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและกำลังมองหาวิธีการที่จะทำโครงการขยายผลกระทบของการสร้างนวัตกรรม
5. ความอดทนต่อผู้ที่มีความคิดเห็นต่างจากผู้บริหาร คือ ความแตกต่างในองค์กรและใช้วิธีการสร้างกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมไม่ขึ้นกับการบริหารแบบดั้งเดิม

Patel (2012, อ้างถึงใน เวียงวืวรรธน์ ทำพูล, 2557) ได้สังเกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. มีความตระหนักถึงรูปแบบ คือ ความสามารถที่เห็นภาพการเชื่อมต่อฐานข้อมูลและมีความคิดเป็นรูปแบบและมีการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่แตกต่างกัน

2. วิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบรอบด้าน และเป็นขั้นตอน

3. ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม
4. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องศึกษาค้นคว้าตลอดเวลาเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานและสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
5. ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ด้วยการทดลองอย่างต่อเนื่อง
6. ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติ หรือทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ
7. สร้างเครือข่ายโดยผู้นำนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและสามารถสร้างเครือข่าย ร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่าง ในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา
8. มีความเพียร คือ การติดตามอย่างไม่ยอมลดละ แม้งานจะล้มเหลวหรือประสบปัญหา ก็ต้องพยายามทดลองใหม่อีกครั้งจนประสบผลสำเร็จ
9. ประสานงานเพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะทั้งในระดับแนวราบและแนวดิ่ง
10. มองโลกในแง่ดีมองทุกสิ่งทุกอย่างในแง่บวกเสมอ มองว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำมีความเป็นไปได้เสมอ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้อธิบาย ลักษณะ หน้าที่ บทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในวงการการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ต้องมีบทบาท ดังนี้

1. รู้จักได้เข้าใจสถานการณ์ขององค์กร
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางและการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย
3. สื่อสารแนวคิดหรือทิศทางใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา
4. สร้างเครือข่ายร่วมกันทั้งบุคลากรภายนอก และภายในองค์กร
5. การดำเนินงานในลักษณะกระจายอำนาจ โดยเริ่มจากความสำเร็จเล็ก ๆ ก่อน แต่อำนาจที่กระจายต้องสอดคล้องกับการมองเห็นภาพไปพร้อมกัน
6. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทุกคน
7. การประเมินตรวจสอบบันทึก และเผยแพร่สู่การปรับปรุงและพัฒนา

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำที่จะสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) มีลักษณะ ดังนี้

1. มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหารและเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหาร มีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสม จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดัน ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ และต้องมีบุคลากรที่จะทำหน้าที่ ตามบทบาทต่าง ๆ ภายในกระบวนการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่ง ผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรม และผู้สนับสนุน อีกทั้ง บุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งมั่นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการมุ่งมั่นส่วนบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสการเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานหลากหลายและขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม

3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการเห็นการสร้างสรรค์ โดยที่การตกแต่งการวางแผนผังสำนักงาน (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ

4. ผู้นำองค์กร ต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริง และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกก็จัดว่าเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรม ที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้าสู่องค์กรไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจรวมถึงจากความต้องการของผู้บริโภค

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) เสนอภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Interactive Leader Competency) เปรียบเสมือนแกนหลักที่สำคัญของสมรรถนะ ผู้นำองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือผู้บริหารในองค์กรแห่งนวัตกรรม จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ 4 คุณลักษณะ ดังนี้

ด้านที่ 1 องค์ประกอบ คุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change), การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution), ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn), ทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage Innovation), ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking), การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence), การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

ด้านที่ 2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย กล้าเสี่ยง (Risk Takers), มีความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (Intuition Minded), ความมีคุณธรรม (Integrity) และกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)

ด้านที่ 3 องค์ประกอบคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Other), การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication),

มีวุฒิทางอารมณ์ (Emotional Intelligence), มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) และการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection)

ด้านที่ 4 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางความคิด (Idea Champion), การเป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model), บทบาทการเป็นผู้นำทีม การมีส่วนร่วม (Team Leader, Participating), การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) และการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2555) ได้กล่าวถึง ทักษะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation Thinking Skills) ที่สำคัญ มีดังนี้

1. ปลุกฝังค่านิยมไม่มีความรักหลงใหล (Passion) นวัตกรรมชนิดสู้ไม่ถอยหรือไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรค โดยมีทัศนคติชอบความท้าทาย ต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อปลุกจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ และในขณะเดียวกันก็ตอบสนองความต้องการของสังคมได้ ทำให้ที่มีความรับผิดชอบต่อทุกภาคส่วนของสังคม

2. สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สะสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. มีจินตนาการ คือ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการแก้ปัญหา หาคำตอบที่เป็นไปได้และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อมได้

4. นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง และไม่กีดกันเป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยไม่สร้างเงื่อนไขให้เกิดทุกข์จะได้สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างรู้สึกสนุกและมีความสุขที่ได้สร้างสรรค์นวัตกรรม

5. สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม คือ บูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์และยังทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธา ในผลงานทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

6. ใช้ลักษณะส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์ เช่น เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต ช่างสงสัย ชอบวิเคราะห์ค้นคว้าทดลอง สังเคราะห์เพื่อหาคำตอบหรือทางเลือกที่ดีที่สุด จากเชื่อมโยงความคิด

มีความกล้าที่จะเสี่ยง กล้าลงมือปฏิบัติ ไม่กลัวความล้มเหลว รับฟังความเห็นของผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่น

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) ได้กล่าวถึง ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. การใส่ใจหรือเอาใจใส่ (Paying Attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียด การเกาะติดสถานการณ์ต่าง ๆ จนสังเกตเห็นความไปที่ผิดสังเกต สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยสายตาที่เฉียบคมการพัฒนามุมมองที่แตกต่าง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมอง วิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของคุณในลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) คือ การให้ความสำคัญกับคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจำแนกลักษณะส่วนบุคคลเป็นกระบวนการ 2 ด้าน คือ 1) การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ ของบุคคลทำให้เกิดมุมมอง ความท้าทายใหม่ ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และ 2) ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างลึกซึ้งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้า คือ ผู้รับบริการ โดยทำความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการคือใคร มีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาในองค์กรทางการศึกษาก็คือผู้เรียนผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้นเอง ซึ่งความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้ จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร

3. การถ่ายทอดจินตนาการ คือ เป็นความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพเรื่องราวความประทับใจและคำอุปมา อุปไมย ให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์รวบรวมความคิด และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพใช้พิจารณาการในการตอบคำถาม “จะเป็นอย่างไรถ้า...” จะนำไปสู่ภาพที่ไม่ธรรมดาและความเป็นไปได้

ขวัญชนก โตนาค (2556) การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพภายในจึงแสดงออกมา ประกอบด้วย

1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวในข้อมูลโดยสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสาระสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการ

สิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอดแตกต่างจากของเดิม เพื่อเกิดแนวคิดเห็นความคาดหวัง นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.2 การคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการจำแนกแยกแยะข้อมูลสถานการณ์หรือสิ่งที่จะวิเคราะห์ได้อย่างรอบคอบเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยให้เหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม

1.3 คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยงความรู้ข้อมูลสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันเกี่ยวข้องกันมาบูรณาการผสมผสานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม มีเหตุผล เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์ สามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม

1.4 มีจินตนาการ (Margination) หมายถึง การคิดเป็นภาพมองเห็นภาพที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความคิด ช่างคิดช่างฝัน มองการณ์ไกล รู้สึกสร้างเรื่องราวง่าย ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจสถานการณ์ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นไปได้ เป็นที่ยอมรับสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

1.5 รอบคอบไม่ประมาท (Careful) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือทำการใด ๆ บนพื้นฐานความมีสติตลอดเวลา ผ่านการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนตรวจสอบความถูกต้องและความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด

1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) หมายถึง การบริหารงานราชดำเนินการบนความเหมาะสมมีความจริงใจ ตรงไปตรงมาทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีหลักฐานประกอบครบถ้วน แสดงออกอย่างเหมาะสมตรงตามความจริง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) หมายถึง มีจิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคมหรือชุมชน มีจิตใจเป็นผู้ให้ มีความเสียสละทั้งร่างกายแรงใจเวลากระทำหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจเต็มใจปลื้มใจในสิ่งที่ตนได้ทำเพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม

1.8 มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การมีพลังมีแรงใจในตนเองที่ใช้กระตุ้นขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความอยากได้อย่างเป็นอยากประสบผลสำเร็จ อยากไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวทางความคิดอย่างทันทีทันใด รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคิดแก้ไขปัญหา หรือแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันทีทันใดฉับไวตอบโต้ได้อย่างทัน่วงที

2. บุคลิกภายนอก (External personality) ลักษณะที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนสัมผัสได้โดยใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและใช้เวลาน้อย ประกอบด้วย

2.1 คล่องแคล่วว่องไว (Active) หมายถึง การกระทำใด ๆ ด้วยความรวดเร็ว กระฉับกระเฉงคล่องตัว การเคลื่อนไหวร่างกายได้รวดเร็วกว่าคนธรรมดาทั่วไป มีการตอบสนองที่ดี ตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่างๆอยู่ตลอดเวลา กระทำอย่างไม่รอช้าไม่เฉื่อยชา

2.2 เอาใจใส่ (Attention) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจศึกษาข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง มีใจจดจ่อมีสมาธิกับงานที่ทำ วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความสนใจละเอียดถี่ถ้วน มุ่งมั่นทุ่มเท ด้วยความจริงจัง พยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

2.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การหาความรู้อยู่เสมอ มีความพยายาม ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระทำด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง คิดเร็วและกระทำอย่างรวดเร็วกระทำอย่างทันทีทันใด

2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีกิจกรรมารยาทที่ดี พูดคุยอย่างยิ้มแย้มแจ่มใส มีไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมองเห็นและสัมผัสได้ถึงความจริงใจ เกิดความไว้วางใจ เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. การปฏิบัติงาน (Operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบ ของบุคคลหนึ่งๆที่ปฏิบัติด้วยกำลังกายกำลังใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) หมายถึง เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกลมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.2 มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) หมายถึง ปฏิบัติดำเนินการโดยมุ่งสู่จุดหมาย หรือ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ทำงานอย่างมีทิศทางตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี ไม่หลงทางหรือทำงานอย่าง ไร้จุดหมาย

3.3 การแปลงคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) การปฏิบัติงานตามที่ได้คิดหรือวางแผนไว้ อย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำความคิดหรือถ่ายทอดความคิดเพื่อนำไปสู่การวางแผน ได้นำไปปฏิบัติ ได้จริง และบรรลุเป้าหมายตรงตามที่ได้คิดหรือแผนที่วางไว้

3.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) หมายถึง การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์เลือกใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง มาพิจารณามุมมองที่แตกต่างกัน สามารถไขว่คว้า ความคิด ข้อมูลที่ดีได้ก่อนผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับงานและองค์กรของตนเอง

3.5 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง การเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ที่เกิดขึ้น แยกแยะปัญหา ใช้วิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเหมาะสม หลากหลายรูปแบบ แก้ไขปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ

3.6 รู้รายละเอียด (Precision and Detail) หมายถึง การเข้าใจถึงรายละเอียดขั้นตอนหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างลึกซึ้ง ครบถ้วน คอยสังเกตเฝ้าดูติดตามเหตุการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยความสนใจอยู่เสมอ

3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) หมายถึง การเตรียมตัวอย่างรอบด้านทั้งด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้และทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ความพร้อมในการทำงานมีข้อมูลประกอบครบถ้วนมีการเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง

3.8 ความสามารถในการเรียนรู้ (capability to Learn) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสบการณ์นำสู่การสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานการสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.9 การวางแผน (Planning) หมายถึง กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานอย่างละเอียดพิจารณาตัดสินใจ เพื่อหาหนทางไปสู่ความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.10 ต่อสู้ พินฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) หมายถึง ความพยายามเอาชนะต่อสู้ชนิดที่ว่าสู้ไม่ถอยไม่ยอมแพ้ กล้าเผชิญหน้า เมื่อเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้กำลังใจตนเองและทีมงานให้เกิดพลังในการต่อสู้เพื่อชัยชนะ สามารถรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่หรือเล็กเพื่อให้ได้ซึ่งความสำเร็จ

3.11 พัฒนาตัวเอง (Development) หมายถึง การแสวงหาความรู้ประสบการณ์พัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ข่าวสารใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

3.12 ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักเหตุและผล ผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) หมายถึง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ ๆ ปลดปล่อยสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิม ไม่ยึดติดอดีต เอาชนะความกลัวของตนเอง มีทัศนคติชอบการเปลี่ยนแปลง ฝึกฝนในการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสร้างมิติใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า สามารถยอมรับและเตรียมการรับมือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว สามารถหยิบข้อมูลสารสนเทศแนวคิดแบบใหม่ ๆ มาใช้ประกอบได้อย่างเหมาะสม

3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ และยอมรับกับความล้มเหลว ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอันเป็นผล

มาจากความเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลงสามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดนำมาเป็นประสบการณ์สร้างโอกาสในการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การแก้ไขพัฒนาปรับปรุงและนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป

3.15 การประเมินเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Development) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาเปรียบเทียบ เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งที่ประเมิน มีผลเป็นอย่างไร มีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องไปหรือต้องแก้ไข เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่ โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ได้นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไปเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงานมากยิ่งขึ้น

4. มิตรสัมพันธ์ (relationship) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจ ความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้เกียรติยกย่องและความจริงใจ อันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

4.1 มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) หมายถึง การฝึกหัดให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมงาน รับฟังความเห็น แนวคิดของผู้อื่น สามารถรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ที่อาจคาดไม่ถึงและเปิดโอกาสให้กับความคิดของผู้อื่นทางเลือกอื่นนำความคิดเห็นหรือแนวคิดต่าง ๆ ประกอบการทำงานการตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ

4.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมระดมสมอง ด้วยความเต็มใจจริงใจและศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายและเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจตั้งใจและร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

4.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) หมายถึง ความสามารถในการพูด และการถ่ายทอดความรู้ ทำให้ทุกคนเข้าใจรอบรู้ได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลาย ยกตัวอย่างประกอบให้เข้าใจสามารถมองเห็นภาพเปิดโอกาสให้ผู้ฟัง ถามคำถามที่สงสัย นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้จริง

4.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเห็นหน้า และพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้ เครื่องมือ ที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ความคิด จนเกิดการรวบรวมเชื่อมโยงปรึกษาหารือระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

4.5 เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ ให้ออกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมองเกิดแนวคิดใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย กล้าคิด กล้าทดลอง ไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือปิดกั้นความคิดปิดกั้นความคิดของผู้อื่น

4.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)

4.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานกับสมาชิกบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำ สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากร เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวาง โดยไม่มีอคติร่วมมือร่วมพลัง คิดค้นค้นมีจุดหมุนใหม่ร่วมกัน

4.8 ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) หมายถึง การเฝ้าดูติดตามความคืบหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้กำลังใจ ทำหน้าที่เปรียบเสมือนโค้ชหรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงาน

4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) หมายถึง ชมยินดียกย่องหรือมอบรางวัลแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความภาคภูมิใจความรักศรัทธาในผลงาน เมื่องานเกิดประสบความสำเร็จ และให้กำลังใจคำแนะนำผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค หรืองานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นกำลังใจให้เกิดพลังไม่ท้อถอย

4.10 การพัฒนาบุคลากร (Human development) หมายถึง ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองเสมอได้รับความรู้ข้อมูลประสบการณ์อื่น ๆ ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเกิดประโยชน์ต่องานในหน้าที่แล้วเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4.11 การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Understanding your customers) หมายถึง สามารถเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการว่าคือใคร เป็นอย่างไร อะไรคือความต้องการที่สำคัญ รวมถึงเข้าใจบริบทสังคมโดยรอบ ความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง และตัวนักเรียน เปิดโอกาสให้ชุมชนผู้ปกครองและนักเรียนได้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์และนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม

4.12 การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super Leadership) หมายถึง สามารถมองเห็นความสามารถ ความโดดเด่นของบุคคลที่จะสามารถเป็นผู้นำ สร้างผู้นำในด้านที่เหมาะสมแก่ตัวบุคคล แบ่งอำนาจการตัดสินใจการทำงานเกิดผู้นำทีม เกิดการยอมรับ การประสานความร่วมมือในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือการทำงาน

จรูณี เก้าเอี้ยน (2556, อ้างถึงใน ปวีณา กันถิ่น, 2562) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถนำและเป็นทั้งที่พึ่งทางจิตใจให้กับทีมงานได้ผู้นำต้องกล้าเสี่ยง กล้าเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ และกล้าคิดนอกกรอบเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่ดี กล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญ และกล้ายอมรับผิดในเรื่องที่ต้องรับผิดชอบ ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร ผู้นำต้องมีความเสียสละในการทำงานและมีความอดทนต่อสภาวะต่าง ๆ ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร ผู้นำต้องมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญาในการบริหารงานขององค์กร ผู้นำมีการปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ชอบความท้าทาย และพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องเป็นนักประนีประนอมและใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเป็นมิตร และเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ผู้นำจะต้องเข้าใจและสามารถนำคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน และการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านและลักษณะทางสังคม ผู้นำต้องสร้างตนเองให้มีความน่าศรัทธา องค์กรสังคม และชุมชน ผู้นำเป็นตัวแทนขององค์กรในการประสานงานกับองค์กรอื่น ผู้นำจะต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัยด้านข่าวสารข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสื่อสาร ผู้นำจะต้องมีความสามารถจูงใจผู้อื่นให้ทำงานตามที่ตนต้องการได้ ผู้นำรู้จักการสร้างเครือข่ายและสานสัมพันธ์อย่างมีมิตรภาพกับหน่วยงานอื่น ผู้นำมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และปรับอารมณ์ให้สามารถทำงานในการบริหารจัดการองค์กรได้ ผู้นำจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับทีมงานและหน่วยงานภายนอกผู้นำต้องบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์และมีคุณภาพ ผู้นำจะต้องเป็นตัวประสานงานในการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำจะต้องเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรที่สร้างความน่าเชื่อถือ และสร้างความศรัทธาให้กับองค์กรภายนอก ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้ชัดเจน

3. ด้านบทบาทหน้าที่ ผู้นำต้องมีความเข้าใจในภารกิจของงาน ร่วมกันและสามารถดูแลทีมงานได้เป็นอย่างดี ต้องรับรู้ความเข้าใจในศักยภาพของบุคลากรและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ผู้นำจะต้องให้ความยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานและการให้สิทธิต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้นำมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้แก่ทีมงาน ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในการทำงาน ผู้นำต้องจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทีมงานต้องเป็นผู้นำทางความคิด และความสำเร็จในการทำงาน ผู้นำจะต้องรับรู้เข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม ผู้นำจะต้องเป็นทีมในการสร้างงานมีความรู้เรื่องกฎหมายงานบุคคลและกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เอื้อในการทำงาน

เวียงวืรธรณ์ ทำทูล (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำที่แสดงออกถึงการสร้างภาพ อนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสื่อสาร ภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการนำวิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์การให้พร้อม การกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวม และศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และมีการประเมินผล เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออก อย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตและเป็นการแสดงตนที่เป็นตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรม ระดับสูง ตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครุต้นแบบในด้านต่างๆ

2. การที่สร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงถึง รูปแบบต่าง ๆ คือ ทางเลือกใหม่ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูประกอบการด้วยการมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

2.1 มีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางาน ให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้น ให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย

3. การงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม ครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกและการมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมนั้น ประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ

3.1 บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิก ภายในทีมที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

3.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนด สิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญ ที่ต้องการ

3.3 การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมเพื่อให้งานทำงาน ประสิทธิภาพทั้งปริมาณและคุณภาพ

3.4 สร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่สร้างและดำรงรักษา ความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

4. ความเป็นจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติ ต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียนประกอบด้วยความรู้และ ค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

4.1 ค่านิยมทางจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ และความตระหนักในฐานะผู้ใช้กฎหมาย หลักธรรมาภิบาลและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

4.2 พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติ ตามหลักความรับผิดชอบ มีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรมและต้องรับผิดชอบต่อผลที่ตามมา ภายหลังจากการตัดสินใจ

4.3 สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม หมายถึง บริบทที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะเป็นบุคคลกลุ่มบุคคลหรือสิ่งของ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมสังคม หรือวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึนึกคิด ของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กร

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบ ต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการติดตาม ประเมินผลและรายงาน

5.1 การระบุอย่าง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน หรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง เป้าหมายความเสี่ยง และประเด็น หรือสาระความเสี่ยง

5.2 การประเมินความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยงเพื่อพิจารณาระดับความเสียหายที่เกิดจาก ความเสี่ยงแต่ละประเภท ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมินมาตรฐาน การประเมินโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง

5.3 การจัดการความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการลดโอกาส ที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาด ผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง เช่น มาตรการควบคุมความเสี่ยง การปรับปรุงกระบวนการ ลดความซับซ้อน ยึดตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานแต่ละขั้นตอน การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การกระจาย หรือโอนความเสี่ยง เป็นต้น

5.4 ติดตามประเมินผลและรายงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารหรือวิธีการ ที่ผู้บริหารใช้ในการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากร ในโครงการกับผลผลิตของโครงการ รวมทั้งปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน และการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้า ของโครงการหรือวางแผนว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์และตามที่ กำหนดเวลาที่กำหนด

6. ประกาศแยกโครงการนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของ ครูภายในสถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนในการเรียนรู้

6.1 การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรม และสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

6.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้พู่และบุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม กันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

6.3 การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิด เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการประเมินสภาพปัญหา

ในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ประกอบการเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของ ส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ ขอบเขตและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้าง และมีแบบแผนมีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน

6.4 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุน พบในองค์กร พอถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อุดมไปถึง ตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือ ที่จะทำให้เกิดทักษะ ในการประสานงาน การสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

วสันต์ สุธาวาส (2558) กล่าวถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสื่อสารในภาครัฐ ให้ประสบผลสำเร็จมีหลักการที่สำคัญในระดับบุคคลความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาครัฐ โดยสามารถนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ของประเทศ ซึ่งครุณันลักษณะที่พบได้จากบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาครัฐ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสามารถ เป็นทักษะและความชำนาญในทางปฏิบัติที่จำเป็นและระดับของ ความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ ประกอบด้วย

1.1 การแสวงหาความรู้ คือ ความสามารถในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ รวบรวม และสามารถนำมาสร้างเป็นความรู้ใหม่ที่จะได้จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งมีความทันสมัย มีคุณภาพ และทันต่อเหตุการณ์และนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา กำหนดวิสัยทัศน์ และพัฒนาการศึกษาได้อย่างตรงเป้าประสงค์

1.2 การระดมทรัพยากร คือ ความสามารถในการรวบรวมเงิน สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ รวมไปถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 การมองปัญหาและโอกาส คือ ความสามารถในการที่ไม่ละเลยปัญหาและเข้าใจถึง ความเชื่อมโยงของปัญหาในทุก ๆ มิติ ตั้งแต่ระดับผู้เรียน ผู้สอน โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา และระดับกระทรวง โดยการมองปัญหาเหล่านั้นเป็นโอกาสในการแก้ไขพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิด สิ่งใหม่

1.4 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ มีความแปลกใหม่ สามารถนำความรู้ทางการศึกษาและความรู้อื่นมาปรับปรุงพัฒนา ดัดแปลง ผสมผสานให้เป็น แนวความคิดใหม่ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือแก้ไขปัญหาทางการศึกษาได้ดีขึ้น มีความสร้างสรรค์ อย่างรอบด้านมีคุณค่าและมีประโยชน์

1.5 การเสนอผลักดันและทำให้เป็นจริง คือ ความสามารถในการนำเสนอความคิด ประกอบการให้เหตุผลที่ได้รับการยอมรับ การสร้างให้เกิดการเห็นพ้องร่วมกัน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนแนวคิดสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งถือเป็นความสามารถเชิงพัฒนาด้วยการเชื่อมโยงความคิดและการปฏิบัติและผลลัพธ์ให้เป็นรูปธรรม

1.6 การเครือข่าย คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงองค์การทางการศึกษาอื่นและองค์การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจเชื่อมโยงทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.7 การทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ ความสามารถในการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มงานโดยยึดความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายนั้นมีประสิทธิภาพ มีความสุข ราบรื่น เกิดข้อผิดพลาดหรือความขัดแย้งน้อยที่สุด

1.8 การส่งมอบเชิงวิชาการ คือ ความสามารถในการถ่ายทอดผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงาน เช่น รูปแบบการพัฒนาคำรู้หรือนวัตกรรม เป็นต้น โดยถ่ายทอดได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนระบบระเบียบแผนได้มีกระบวนการที่เหมาะสมทั้งการส่งมอบภายในหน่วยงาน และการส่งมอบภายนอก

2. เป็นการกระทำหรือลักษณะที่แสดงออกมาให้เห็นได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย

2.1 ความกระหายการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงสัญชาตญาณของการอยากได้ของสิ่งใหม่ ๆ ความกระตือรือร้น และมีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งปัจจัยกระบวนการผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งมีความต้องการที่แสวงหาและปฏิบัติส่งผลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและพัฒนาศึกษา

2.2 ความช่างสังเกต คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความละเอียดลออ จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ ปฏิบัติการและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ในภาพรวม ทั้งองค์กร บุคคลและการปฏิบัติงาน โดยรอบรู้ทุกอย่างรอบตัวทำให้ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

2.3 การมีข้อสงสัย ตั้งคำถาม และหาคำตอบ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีข้อสงสัยกับสิ่งรอบตัว จนเกิดการตั้งคำถามกับสิ่งนั้นอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่กระบวนการหาคำตอบและแก้ปัญหา

2.4 ความละเอียดรอบคอบ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับรายละเอียดของการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง และแม่นยำอย่างรอบด้าน พิจารณาและวิเคราะห์ รวมถึงตรวจสอบความถูกต้อง แม่นยำของข้อมูล กระบวนการดำเนินงานรวมถึงผลลัพธ์และผลกระทบภายหลังจากการดำเนินงาน

2.5 การเปิดใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับเหตุผล ความเข้าใจ เข้าใจ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยใจที่ปราศจากอคติ ทั้งกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.6 ความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานต่อเนื่อง คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจจะปฏิบัติราชการ ด้วยความเพียรและทุ่มเทให้การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ละทิ้ง ไม่หยุดนิ่งและไม่ลดคุณภาพของการปฏิบัติงาน

2.7 อดทนไม่ย่อท้อ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความหลังแน่น มั่นคงของสภาพจิตใจ มีใจสู้ กายสู้ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานและเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่หวั่นไหว สามารถอดทนต่อความเหนื่อยยากลำบากจากการทำงาน อดทนต่อการเชื่อฟัง รวมถึงการอดทนต่อความคับแค้นใจจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร

2.8 ประพฤติเป็นต้นแบบทางราชการและการศึกษา คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ธรรมเนียม แบบแผนของทางราชการ กล้าในสิ่งที่ถูกต้องและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีควรค่าแก่การยกย่องสรรเสริญ

3. ทักษะคิดเป็นความรู้สึก ความคิดเห็นและการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล องค์กร สถานการณ์และข้อเสนอใด ๆ ซึ่งมีผลต่อปฏิกิริยาตอบสนองเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย

3.1 จิตอาสาและรักษาประโยชน์ส่วนรวม คือ การคำนึงถึงสังคมส่วนรวมและมีความตระหนักครุมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง และพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

3.2 การคิดเชิงบวก คือ การมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจ และยอมรับได้ในด้านลบ สามารถมองปัญหาหรือความทุกข์เป็นเรื่องธรรมดา โดยเลือกใช้ประโยชน์จากด้านบวกที่แฝงอยู่ในสิ่งนั้น เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาส คิดในแง่ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และไม่หวั่นกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

3.3 การเชื่อมั่นในงาน ผู้ร่วมงาน และตนเอง คือ การปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อศักยภาพ ความถูกต้อง ประสิทธิภาพและคุณค่าของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน และตนเอง ให้สำเร็จได้ตามที่ตั้งใจไว้และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

3.4 การให้เกียรติตนเองและผู้อื่น คือ การคำนึงถึงคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และรู้จักยอมรับในความสามารถของผู้อื่น ใช้กิริยาวาจาสุภาพ อ่อนหวาน เคารพ และประพฤติดีปฏิบัติต่อผู้อื่น โดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลนั้น ไม่ถือตัวหยิ่งหรือกดขี่หมิ่นเหยียดผู้อื่น

3.5 ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและเยาวชน คือ การมีทัศนคติต่อการศึกษาคือ เป็นส่วนที่สำคัญในการส่งเสริมความเจริญมั่นคง ของประเทศในทุก ๆ ด้าน โดยมีเยาวชน

เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า และเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จึงควรได้รับการศึกษาอบรม และฝนให้เจริญงอกงาม ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมถึงยกระดับจิตใจ ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมประพฤติตนได้เหมาะสมและถูกต้อง มีความรู้ ความคิดมีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

3.6 การมีความภาคภูมิใจและซาบซึ้งในคุณค่าของความเป็นข้าราชการ คือ การมีใจรักเป็นใจ และตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่รับใช้ชาติบ้านเมือง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสียสละและทุ่มเท โดยมุ่งถึงประโยชน์ของนักเรียน ระบบการศึกษา และประชาชนส่วนรวม เพื่อความมั่นคง และเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีความสุข

บุญภักดิ์ ทรัพย์ (2559) ได้กล่าวถึง ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในด้านสร้างสรรค์ หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ดังนี้

1. ให้อำนาจกับสมาชิกของทีม หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ตีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้สร้างร่วมกัน และยังทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ด้วยความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อาจจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

2. สำคัญและสนับสนุนทรัพยากรกับสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยการระดมความคิดของสมาชิกในองค์กร การใช้เทคโนโลยีรวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่สมาชิกในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบใหม่ ๆ เสมอ

3. สามารถมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจ โดยให้คำชมเชยรางวัลแก่สมาชิกในองค์กรเมื่อเกิดนวัตกรรมใหม่ มีความอดทน มีวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากสมาชิกภายในองค์กร

4. มีความเชี่ยวชาญและการประยุกต์ใช้หลักการของการทำงาน หมายถึง ผู้นำมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการกิจหลักที่องค์กรรับผิดชอบ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5. การพัฒนากลยุทธ์กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ หมายถึง ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมหาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชนสังคม และสิ่งแวดล้อม

6. ความสามารถในการปรับตัวและยอมรับความคิดใหม่ ๆ หมายถึง ผู้นำที่เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต ช่างสงสัย คิดอย่างสร้างสรรค์ ชอบวิเคราะห์ค้นคว้า ทดลอง สังเคราะห์ เพื่อหาคำตอบ หรือทางเลือกที่ดีที่สุด รู้จักเชื่อมโยงความคิด กล้าลงมือปฏิบัติ ไม่กลัวความล้มเหลว กล้าเผชิญหน้า ต่อความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่น

ทินกร บัวชู (2559) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่สามารถจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สร้างพัฒนาและนวัตกรรมโดยมุ่งถึงผลประโยชน์ที่ดีของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและการเสียสละของหัวหน้า เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานในการสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. ได้คัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำความใส่ใจ ส่วนวิเคราะห์บุคลากรเพื่อคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับโครงการนวัตกรรม โดยพิจารณาคุณลักษณะ ของผู้ปฏิบัติงานจากความแตกต่างทางภูมิหลัง บทบาทหน้าที่ในการทำงานในหน่วยงาน บุคลิกภาพ ระดับของประสบการณ์ วิธีการคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเข้าร่วมในโครงการนวัตกรรม

3. ด้านการสร้างทีม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการสร้างทีมนวัตกรรม โดยการสร้างค่านิยม สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทีม โดยการใช้เหตุผลไหวพริบและข้อมูลเชิงประจักษ์ รับฟังความคิดเห็น ประนีประนอม กำหนดข้อตกลงร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการ และทีมสหสาขาวิชาชีพ การจัดการความขัดแย้งและเจรจาต่อรองในระดับหน่วยงานให้สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์ และพัฒนาทีมสร้างนวัตกรรมให้ทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง การใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งในเชิงบวก การรักษาสัมพันธภาพระหว่างทีม การสร้างเครือข่าย และการสร้างนวัตกรรมที่ดีในทีม

4. ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ ของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกระตุ้นให้ทีมเกิดการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติใหม่ในหน่วยงาน กล้าตัดสินใจในเชิงสร้างสรรค์ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือและความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือในการสร้างนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการทีมโดยมอบหมายงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ตระหนักถึงการเป็นผู้นำและบทบาทการเป็นสมาชิกในทีม การให้ความสำคัญกับแนวความคิดสร้างสรรค์ การท้าทายความสามารถผสมทีม

การให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจกำหนดขอบเขตหน้าที่ และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างมีอิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. ด้านการพัฒนาทักษะ หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะต่าง ๆ กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยการให้ความรู้ทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนวัตกรรม ทักษะในการใช้ความคิด สามารถอธิบายเป้าหมายที่ต่องานได้ มีภาวะทางอารมณ์เชิงบวก สามารถให้เหตุผลโน้มน้าวใจเพื่อเสริมแรงทีมแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านความสามารถ มีความเชี่ยวชาญสามารถจัดฝึกอบรมทักษะ และการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนเองรับรู้ข้อเด่นและข้อจำกัดที่มีในตนเอง

6. ท่ามกลางคนแรงสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำในการค้นหาแหล่งทรัพยากรที่มีทั้งในองค์กรและนอกองค์กร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายในการทำงานด้านนวัตกรรม การสนับสนุนงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการสร้างภาระกรรมการตระหนักถึงแหล่งทรัพยากรที่จะมาสนับสนุนโครงการนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายการดำเนินงานอื่น ๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอก มาร่วมแบ่งปันความคิด การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นทั้งในและนอกกลุ่มวิชาชีพ เพื่อเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในหน่วยงาน

7. หนักรางวัลผลตอบแทน หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่สามารถนำการกระทำด้วยรางวัลสิ่งล่อใจ โดยการให้เงินรางวัล ให้เกียรติ ยกย่องและยอมรับในความสามารถของผู้สร้างนวัตกรรม การดูแลเอาใจใส่เรื่องค่าตอบแทนหรือสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การส่งเสริมความก้าวหน้า การยกระดับความสามารถ และการรักษาผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ภริญา สายศิริสุข (2561) องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

4. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ปัญหาที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กรโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการการดำเนินงานต่าง ๆ ได้

5. มีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพในขอบเขตของมโนธรรมมีหน้าที่ปฏิบัติ ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคม เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในสถานศึกษา

6. บรรยาการแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ปรินา กันถิน (2560, น. 6-7) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกในการมุ่งเน้นในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม คือ ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการส่งเสริมทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน การสร้างเครือข่ายที่ดีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร คือ การแสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้นหรือดีกว่าเดิม

4. การคิดสร้างสรรค์ คือ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้เปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

5. การสร้างบรรยาการแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม คือ ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งหวังให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยมุ่งใจให้ผู้บริหารศึกษาคู และบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้

ทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาท และหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าวใจให้บุคลากรร่วมกัน วิเคราะห์บทบาทสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มี 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา มีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และเป้าหมาย ผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.1.2 การสร้าง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะสร้างภาพ ในอนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างภาพพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวทาง การดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

1.1.3 การติดตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อให้องค์กร เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษา

1.1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ สื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูดสัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบ ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วโดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงาน แนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำ ให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยผู้คนมีส่วนร่วมกำหนด

ภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน

1.2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร หรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจ ให้คงเส้นคงวา ระหว่างคำพูด และการกระทำ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

1.2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และการบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นที่สำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

1.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกกาย ละเอียดลออ คิดอย่างฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้

1.3.1 จินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

1.3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

1.3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูลเรื่องไร้คำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาจำกัด สามารถคิดหาข้อมูลเรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท

และมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

1.4 การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุน ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด มี 4 ด้าน ดังนี้

1.4.1 การเปลี่ยนทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ เชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะ การพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ สามารถประยุกต์ ความรู้ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัด เป็นไปได้ ในทุกสถานการณ์

1.4.2 การนัดจัดองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ ความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสม เช่น ความสามารถในการ กำหนดโครงสร้างของวงการ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา

1.4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้ เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ทางด้านความรู้ความสามารถด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านบุคลิกภาพโดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารงาน จนยอมปฏิบัติตามด้วยความพอใจ จนส่งผลให้เกิดการทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5 กันผลิตภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจและยอมรับปฏิบัติตามซึ่งจะส่งผลให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน ดังนี้

1.5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีอารมณ์อบอุ่นอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบ

ตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้นและมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถจัดและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝัน มีความซาบซึ้งในความงามเปิดเผยความรู้สึก มีความคิดและการยอมรับค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5.3 บุคลิกแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมาเอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดีมีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิชาการจำนวน 12 ท่าน ได้แก่ อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบูลย์, (2553); ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, (2555); สุกัญญา แซ่มซ้อย, (2555); ขวัญชนก โตนาค, (2556); จรุณี แก้วเอี่ยม, (2556, อ้างถึงใน ปวีณา กันถิ่น, 2562); เวียงวืวรรณ์ ทำทูล, (2557); วสันต์ สุทธาวาส, (2558); กุญญภัทร์สร โทพา, (2559); ภิญญา สายศิริสุข, (2561); ปวีณา กันถิ่น, (2560); ฐิตินันท์ นันทะศรี, (2563) และ Patel, (2012, อ้างถึงใน เวียงวืวรรณ์ ทำทูล, 2557) ในการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุลย์	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์	สุกัญญา แซ่มซ้าย (2555)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	จตุณี เก้าเอี้ยน (2556)	เวียงจิรวรรณ ทำทูล (2557)	วสันต์ สุทธาวาส (2558)	กัญญาพัชร โพพา (2559)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	ปวีณา กันธิน (2560)	รุตินันท์ นันทะศรี (2563)	Patel (2012)	รวม
1. มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. การทำงานเป็นทีม		✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓		7
3. การคิดสร้างสรรค์	✓			✓	✓			✓	✓	✓			6
4. ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		9
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
6. การตัดสินใจและแก้ปัญหา	✓	✓		✓		✓	✓		✓			✓	7
7. การกระจายอำนาจ			✓					✓		✓			3
8. สร้างแรงจูงใจ			✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	8
9. การสร้างเครือข่าย	✓			✓			✓		✓			✓	5
10. การพัฒนาบุคลากร	✓			✓				✓					3
11. ความมั่นใจและมุ่งมั่น				✓			✓					✓	3
12. การวางแผนการทำงาน					✓								1
13. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓					✓	✓				✓		4
14. สร้างบรรยากาศขององค์กร	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓			7

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย และการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงจากความถี่มากไปน้อยดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
6. ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ
7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
8. ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้ง 8 ด้าน ในแต่ละด้านไว้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” (Visionary Leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิด ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งความมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นการอธิบายได้ว่า อนาคตขององค์กรจะมีลักษณะอย่างไร มีทิศทางการเติบโตในทิศทางไหน แตกต่างจากสภาพในปัจจุบันอย่างไร โดยได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, น. 39-40) ได้ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรู้จัก และเข้าใจสภาพการณ์ ขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาท และทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงการขยายความคิดให้คนยอมรับ ปฏิบัติตาม มีการให้กำลังใจกับบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาด้านนวัตกรรมใหม่ๆ และสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

งานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 39-40) ได้ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลัก หรือนวัตกรรมทางความคิดใหม่ ๆ ขององค์กร ที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ ดังนั้น พฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรม คือ สามารถอธิบาย วิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้ทำให้แน่ใจว่า แผนกลยุทธ์ขององค์กร และการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, น. 29) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้พหุองค์การสู่ทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจนด้วยการรู้จักสภาพการณ์ในอนาคต ปัจจุบัน และการมองเห็นอนาคตอย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาผสมผสานเชื่อมโยง หลอมรวมเข้าด้วยกัน ผู้นำจะต้องมีทักษะด้านการคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบ และมองภาพเชิงอนาคต

สามารถบริหารคน บริหารตน และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้านำและกล้าจัดการกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2557, น. 243-244) ได้ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีบาร์มี แต่ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจ สามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เห็นผลได้จริง รวมทั้งต้องใช้ความมีวิสัยทัศน์ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กร ในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจึงเน้น การคาดการณ์อนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สนใจนวัตกรรม หรือแนวคิดรูปแบบใหม่ ๆ และกำหนดแนวทางปฏิบัติ การปรับองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้อง

สมัชชา จันทรแสง (2558, น. 9) ได้ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพ การทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคต ของโรงเรียน และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการโน้มน้าวจริงใจ ให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนร่วม ส่วนได้ส่วนเสีย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ ตามความเหมาะสมของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศ ที่สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ได้

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องที่มีความเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน สามารถสื่อสาร โน้มน้าวให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ โดยใช้เทคนิควิธีจูงใจด้วยคำพูดที่ประทับใจ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมายแผนงาน โครงการในการร่วมปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์กระตุ้นให้ องค์กรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ การกระจายอำนาจแก่บุคลากรตามความ เหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการ และกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์

เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกลแปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์ แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง จากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนา ได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือ ในการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ด้านการทำงานเป็นทีม

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 28) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมว่า การเปิดโอกาส ให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วม ร่วมกันคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วมกันพิจารณาร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกัน ปฏิบัติงาน ได้ร่วมกันรับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อทีมงานของตน การมีส่วนร่วมทำให้ สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เรื่องที่ตนเกี่ยวข้องมากที่สุด อีกทั้ง ยังเป็นการร่วมกันเพื่อให้เกิดพลังความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อการทำงานหรือเกิดประสิทธิภาพ ของการทำงานมากที่สุด โดยทีมงานจะต้องมีความเชื่อมั่นพื้นฐานว่า ตนเองจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการ สร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้กับทีมงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่ ร่วมกันคิด กำหนดเป้าหมาย นโยบายและดำเนินกิจกรรมที่รับผิดชอบ และรับผิดชอบผลของการ ดำเนินกิจกรรมพร้อมปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จิตติมา พูลเพชร (2558) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมว่า เป็นกระบวนการที่พนักงาน ในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยน ความคิด และมีการพึ่งพาอาศัยกัน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ก่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ จากประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายของสมาชิกในทีม มีการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ และรับรู้ ยอมรับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ การดำเนินงานต่างต่างร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และเกิดความภาคภูมิใจในตนเองต่อการปฏิบัติงาน

พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมว่า กระบวนการ ทำงานที่ร่วมกันทำของบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยทักษะของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันไป มีการแสดงถึงความสนใจหรือการแลกเปลี่ยนความคิด เฉพาะบุคคลที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมว่า เป็นการรวมกลุ่ม ของบุคคล เพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมว่า เป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกองค์กร โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสนับสนุนช่วยเหลือ ทักษะแลกเปลี่ยนความผิด ประสพการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงานอย่างดี รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทวางแผนและมอบหมายงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้สร้างสรรค์มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันและเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านการคิดสร้างสรรค์

สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) ให้ความหมาย การคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นกระบวนการคิดของสมอง เพื่อค้นหารวบรวมข้อมูลมีการจัดประเภท เปรียบเทียบ แก้ไขปัญหา ตัดสินใจจากประสบการณ์และความรู้ที่มี หรืออาจเกิดจากการหยั่งรู้ขึ้นได้เองด้วยวิธีการคิดหลากหลายแบบเพื่อให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเกิดแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก แล้วกระตุ้นให้บุคคลคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะที่มีต่อสิ่งที่ทำ ความรู้ ความชำนาญ อารมณ์ เป็นต้น และการแสดงออกของความคิดสร้างสรรค์ อาจจะไม่เป็นเพียงนามธรรมเท่านั้น แต่จะต้องแสดงออกมาเป็นรูปธรรมในเชิงพฤติกรรม วิธีการ นวัตกรรมหรือผลผลิตที่เกิดประโยชน์ได้ด้วย

อารี พันธมณี (2557) ได้ให้ความหมาย ของการคิดสร้างสรรค์ได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะทางกระบวนการ หมายถึง ความรู้สึกไวต่อปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสิ่งใหม่ต่อไป
2. ลักษณะของบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความอยากรู้อยากเห็น กระตือรือร้น กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน มีจินตนาการ และมีความยืดหยุ่นทางความคิด

และการกระทำ และเป็นบุคคลที่มีความสุขกับการทำงานหรือสิ่งที่ตนพอใจ และไม่หวังผลจากการประเมินภายนอก

3. ลักษณะทางผลผลิต หมายถึง คุณภาพของผลงานที่เกิดขึ้น มีตั้งแต่ขั้นต่ำที่แสดงผลอันเกิดจากความพอใจของตนที่จะแสดงออกซึ่งความคิดและการกระทำ จนกระทั่งพัฒนาขึ้นไปเป็นการฝึกทักษะและค่อยคิดได้เอง จนถึงการคิดค้นพบทฤษฎี หลักการ แนวคิด นวัตกรรม หรือการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น

ทศพร บุญวัชรภักย์ (2558) ได้ให้ความหมาย การคิดสร้างสรรค์ขององค์การว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างผลงาน ได้แก่ สินค้า นวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริการ ตลอดจนวิธีคิด ขั้นตอน กระบวนการการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ แตกต่างจากคู่แข่ง สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้โดยอาศัยข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ ที่บูรณาการจากบทบาททางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอันเกิดจากการสนับสนุน กระตุ้น และจูงใจทางด้านนโยบาย กลยุทธ์ และวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนการสร้างกิจกรรมและเงื่อนไขเชิงบริบททางสังคม และองค์การ เพื่อให้สมาชิกทุกระดับสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ในระหว่างการกระทำที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการมองเห็นโอกาส การสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นร่วมกันภายในองค์กร

ศิวพร เสลาหลัก (2558) ได้ให้ความหมาย การคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความสามารถทางสมองในการคิด วิเคราะห์ คิดคล่อง ยืดหยุ่น คิดแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและเป็นการดัดแปลง ปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ หรือเป็นการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำของเดิมและเป็นการคิดที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่นเกิดเป็นสิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ที่ดีกว่าเดิมและเกิดเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างลงตัว

ภรณ์ทิพย์ บั่นกอง (2559) ได้ให้ความหมาย การคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก ในด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีและการกระตุ้น การสร้างนวัตกรรม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1. จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารถึงความเชื่อ ความศรัทธาความหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ และมีเหตุผล

2. ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์

หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

3. วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารถึงการมองภาพในอนาคตไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เปิดใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลายรูปแบบ หลายแง่มุม สร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนถึง การสนับสนุนสภาพการที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดแล้วนำไปปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด การวางแผน การทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำไปเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดต่อไป

ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร

พาตีเมาะ สะดียามู (2555) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศองค์กรไว้ว่า เป็นรูปแบบ และลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรรวมทั้งสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งคุณลักษณะนี้จะมีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์กร และพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม คุณลักษณะเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาตนเองการหาแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ ของการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรนั้น ถ้ามีผลกระทบต่อความคิด ทักษะคติ ความพึงพอใจและประสิทธิภาพขององค์กร

ธนกฤต แซ่ไคว่ (2557) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า เป็นลักษณะขององค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานรับรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย

1. บรรยากาศด้านผู้นำ หัวหน้าให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หัวหน้าควรชี้แนะและให้คำปรึกษาในขณะที่ทำงานใหม่ ๆ หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างใกล้ชิด หัวหน้ามีความยุติธรรมในการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้ามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับกระบวนการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

2. บรรยายภาคด้านผู้ร่วมงาน พนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานภายในองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาการทำงาน พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในขณะทำงานร่วมกัน

บังอร นารี (2558) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศองค์กรไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร กับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่ประกอบกัน เป็นหน่วยงานแล้ว แบ่งหน้าที่กันทำสนับสนุนซึ่งกันและกัน และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และบุคคลกับบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อฝันและกำลังใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์กรในองค์กรนั้น อันจะส่งผลต่อทักษะกระบวนการผลิต การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

สุรียา บุญธรรม (2558) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศองค์กรไว้ว่า การรับรู้สภาพความเป็นไปขององค์กร ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อการทำงานในองค์กรของพนักงาน โดยพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้น ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน การมีโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารและการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การมีลำดับขั้นตอนและแบบแผนการทำงานที่รวดเร็ว รวมไปถึงการมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ที่อำนวยความสะดวกให้การทำงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ การสร้าง และรับความไว้วางใจ รวมไปถึงการรับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (2560) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศองค์กรไว้ว่า การรับรู้ของบุคลากร ที่มีเป้าหมายและนโยบาย ลักษณะของการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการสร้างผลงาน รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคลากร หรือพนักงานในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์กรของบุคลากรหรือพนักงาน

อัศวิน แสนสิงห์ (2560) ได้ให้ความหมาย การสร้างบรรยากาศองค์กรไว้ว่า เป็นการรับรู้ของพนักงานเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานบรรยากาศองค์กรเป็นบุคลิกภาพเฉพาะขององค์กรที่ทำให้องค์กรหนึ่ง แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ และบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ที่จะทำให้กระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดใหม่ ๆ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญและการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร เป็นอีกกลยุทธ์ขององค์กรที่จะนำมาใช้

เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการชื่นชม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความรู้สึกรักผูกพัน และความรับผิดชอบต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการตั้งนวัตกรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เกร็งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากร ที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

การสร้างแรงจูงใจ

ประวิทย์ โทนแก้ว (2553) ได้ให้ความหมาย การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนา ในการส่งเสริมสนับสนุน การทำกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามที่คาดหวังหรือมุ่งหวังไว้ มีความมุ่งมั่นและความหมายที่จะเอาชนะอุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และมาตรฐานที่เป็นเลิศ

สุกัลลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2554) ได้ให้ความหมาย การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามความแรงจูงใจของบุคคล บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และการศึกษา

ลัดดา พชรวิภาส (2555) ได้ให้ความหมาย การสร้างแรงจูงใจไว้ว่า เป็นสิ่งที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดตามธรรมชาติ หรือการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคคลนั้น ๆ เอง

แมน ตนภู (2559) ได้ให้ความหมาย การสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงจูงใจจากภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณในการทำงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี

และการคิดแง่บวก ผู้นำแสดงถึงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความจริงใจ ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

อัครช แสนสิงห์ (2560) ได้ให้ความหมาย การสร้างแรงจูงใจสัมพันธ์ไว้ว่า เป็นกระบวนการ ส่งเสริม ถ้าเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าของบุคลากร ความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละและการมีแนวทาง ที่ชัดเจนในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ประกอบด้วย ความต้องการ ประสพผลสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการเป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ การไว้วางใจ แสดงออกถึงความจริงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ให้เกียรติ ยกย่องยอมรับในความสามารถ ให้รางวัลตอบแทน สนับสนุนช่วยเหลือ ส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร การมองเห็นคุณค่าในตัวของบุคลากร เพื่อสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ องค์ประกอบของผู้นำหลักที่ขาดไม่ได้ คือ การกล้าเสี่ยงและการกล้าตัดสินใจ กล้าที่จะเสี่ยงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นภายใน องค์การ โดยผ่านการคิด ไตร่ตรอง ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ เพื่อลดความผิดพลาด ที่อาจเกิดจากการเสี่ยงและการตัดสินใจ โดยมีผู้ให้ความหมายของการกล้าเสี่ยงไว้ ดังนี้

โสพน รุ่งเรือง (2543) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจไว้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยที่มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ มีความยากยากกับความสามารถของตน กล้าได้ กล้าเสีย กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ อย่างตรงไปตรงมา ทำทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ ยึดหลักการและยึดเหตุผลในการทำงาน มีการศึกษา ข้อมูลให้ชัดเจนทุกครั้งก่อนมีการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จมากกว่าที่จะทำ เพื่อให้เกิดความล้มเหลว มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

สุเทพ เชาวลิต (2545, อ้างถึงใน ศิริธรรค์ สังสหาติ, 2561) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยง และกล้าตัดสินใจไว้ว่า ความกล้าเสี่ยง คือ การกล้าวางแผนแล้วเดินไปข้างหน้าโดยไม่กลัวผิด ควรปฏิบัติตามกติกาและข้อเท็จจริง หากผิดแล้ว ต้องรีบแก้ไข

โสภณ ผดุงจันทร์ (2546) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจไว้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง ลักษณะที่บุคคลแสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจในการกระทำในสิ่งต่าง ๆ และเลือกทำสิ่งที่ เป็นไปได้ มีความยากยากกับความสามารถ มุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ทำด้วยความมั่นใจไม่เชื่อโชคลางหรือสิ่งมหัศจรรย์ กล้าได้ กล้าเสีย และเลือกงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถ

วิมล จันทรแก้ว (2555) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจไว้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การเป็นผู้นำที่สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและวางแผนเพื่อบริหาร ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจไว้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การกล้าทำ หรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ แปลกใหม่ ท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุ และผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการ ตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น

ปรกรณ์ ปภิระ (2556) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจไว้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครู กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านงบประมาณ ด้านเทคนิค ด้านค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร และสภาพการแข่งขันที่อาจกระทบให้การดำเนินงานของสถานศึกษา เกิดความเสี่ยง

จารุวรรณ อะคะปัน (2558) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจไว้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออก ของลักษณะนิสัยที่บ่งบอกถึงการทำงานที่ยากและท้าทาย การตัดสินใจ ที่เด็ดเดี่ยวถูกต้อง เหมาะสม และคำนึงถึงความเป็นไปได้ ทำงานด้วยความมั่นใจ ซึ่งการกล้าเสี่ยง จะเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ผู้มีความกล้าที่จะตัดสินใจเพื่อประโยชน์ขององค์กรนั้น มีนักวิชาการ และนักวิจัยกล่าวถึงการกล้าตัดสินใจไว้ ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2554) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจไว้ว่า ความกล้าเสี่ยง หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจ ตระหนักว่าเวลาไหนควรทำอะไร เมื่อไหร่และอย่างไร โดยกล้าที่จะเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจที่เกิดขึ้นภายหลัง

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ (2545) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การกล้าตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหาร กล้าตัดสินใจเลือกสรรการใช้กระบวนการบริหารจัดการร่วมสมัย ผ่านการพินิจ พิจารณาเป็นอย่างดีแล้วว่าเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างคุ้มค่า พัฒนาบุคลากรและระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2546) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การกล้าตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว และเต็มใจที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ล่าช้า ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานหรือทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายุ่งยากใจ

วรชิต พันธุ์แสง (2547) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้ และสามารถตัดสินใจหาแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว บุคคลที่จะทำเช่นนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่มีข้อมูลพร้อมเอาใจใส่ และติดตามงานตลอด มิฉะนั้นแล้วอาจจะตัดสินใจผิดพลาดได้

มนตรี วรสิงห์ (2549) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ คือ การเลือกทางปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยถือหลักเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งไปพิจารณาเลือกทางปฏิบัติจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยผ่านกระบวนการตัดสินใจมาอย่างดีแล้ว

อาณัฐณ์ ผ่อนแก้ว (2556) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ คือ การดำเนินการต่าง ๆ การกระทำการใดโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหน้าที่อาศัยข้อมูลที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารและคณะครูร่วมกันหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา การคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้รู้สถานการณ์ และปัญหาเป็นอย่างดีทำหน้าที่ตัดสินใจ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น

ปิยะวรรณ ฝ่ายถิ่น (2556) กล่าวถึง ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจว่า การกล้าตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทางเลือกในการปฏิบัติที่มีอยู่หลายทางกับครู โดยอาศัยข้อมูลที่มีความชัดเจนและยุติธรรม มีการใช้ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ประกอบการวินิจฉัยสั่งการให้เกิดพลังใจแก่ครู มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ (2559, อ้างถึงใน ศิริธีรงค์ สังสทชาติ, 2561) กล่าวถึงความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจว่า การกล้าตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน มีความตั้งใจและความพยายามเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในขณะที่การปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา มีความกล้าเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความใส่ใจ กระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง โดยจะต้องรู้จักบริหารเวลา มีความมั่นคงและมีความกล้าระดับหนึ่งในการตัดสินใจเพราะจะต้องประสานผลประโยชน์ให้กับทีมงานและผู้นำยังกล้าใช้คนให้ถูกกับงานและมอบงานให้เหมาะสมกับความถนัดของบุคลากร และที่สำคัญคือ กล้ายอมรับความเสี่ยงและก็เห็นโอกาส ภัยคุกคาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง

Gordon (1994, อ้างถึงใน ญัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551) ให้คำนิยามว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ความคิดและการกระทำในการรับรู้ มีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา (Problem) หรือโอกาส (Opportunity) กำหนดและประเมินทางเลือก รวมถึงเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น ปกติการตัดสินใจมักจะมีความสัมพันธ์กับ

การแก้ปัญหา ซึ่งหมายถึง กระบวนการในการกำหนดคำตอบและแนวทางปฏิบัติ รวมถึงการกระทำที่เหมาะสมในการบรรเทาปัญหา

จากความหมายข้างต้นที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการเลือกทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหได้อย่างเด็ดเดี่ยว ถูกต้อง รวดเร็ว และมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าที่จะวางแผนและกล้าปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ บนกฎระเบียบและความเป็นไปได้

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ฉนวน อุทโท (2553) ได้ให้ความหมาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า เป็นการประยุกต์เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และเทคโนโลยีการสื่อสาร โทรคมนาคม รวมกับขบวนการดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การแสวงหาการวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และการเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของภาพ เสียง ตัวอักษรหรือภาพเคลื่อนไหว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้อง แม่นยำ และความสะดวกรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายที่มีการเชื่อมต่อสารสนเทศถึงกัน มีการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการประมวลผลด้วยวิธีต่าง ๆ จนมีความสมบูรณ์และสามารถใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจ และการวางแผนตามวัตถุประสงค์

ชินกรณ แก้วรักษา (2555) ได้ให้ความหมาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า เป็นการใช้เทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารเทคโนโลยีด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้อง แม่นยำ ได้รวดเร็วทันต่อกันนำมาใช้ประโยชน์

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้กล่าวถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูง ประหยัด และได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรจะนำสารสนเทศที่แสดงภาพรวม การดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม สรุปปัญหาแนวทางแก้ไขและตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ส่วนผู้บริหารระดับกลาง จะนำสารสนเทศที่ประมวลผลงานประจำปีมาจัดทำแผนงบประมาณและกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน สำหรับผู้บริหารระดับต้น จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการศึกษา ได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษามากขึ้น

ทิพวัลย์ นนทเกท (2557) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจช่วยให้ตัดสินใจได้เร็วขึ้น ไม่ผิดพลาด ระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำมาช่วยในการตัดสินใจ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา บริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงาน กิจกรรมนักเรียน การบริหารงานด้านบุคคล งานธุรการ งานการเงินพัสดุ และครุภัณฑ์ เป็นการรวบรวมข้อมูลจัดทำเพื่อให้เป็นสารสนเทศการจัดเก็บอย่างมีระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ได้ เสนอให้ผู้บริหารนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร สนับสนุนการจัดการในองค์กร เนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจปฏิบัติงานได้เร็วขึ้นในการบริหารการจัดการศึกษา ตัดสินใจวางแผนการศึกษาระยะต่าง ๆ ระบบสารสนเทศช่วยให้เกิดด้านการบริหารเวลา ด้านการบริหารบุคคลและการเข้าถึงข้อมูล ด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทั้งการเรียนการสอน และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหา หรือบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพงศ์ แก้วรากมุกข (2563) ได้ให้ความหมาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่าเป็นเทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศโดยมีกระบวนการการดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้องและรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาของตนเอง และบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา

วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์ (2554) ได้ให้ความหมายของ ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาไว้ว่า เป็นความสามารถคิดค้นวิธีที่จะนำมาใช้การคิดแก้ปัญหา โดยศึกษาวิธีจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ถ้ามจากผู้รู้เป็นต้น แล้วตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด แบ่งออกเป็น 4 ชั้น ได้แก่

1. ขั้นระบุปัญหา หมายถึง ความสามารถในการบอกปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนด
2. ขั้นวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการบอกสาเหตุของปัญหาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
3. ขั้นกำหนดวิธีการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการคิดหาวิธีการ แก้ปัญหาให้ตรงกับสาเหตุของปัญหา
4. ขั้นตรวจสอบผลลัพธ์ หมายถึง ความสามารถในการอภิปรายผลที่เกิดขึ้นหลังจากการคิดแก้ปัญหาว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

ศิริพร ศรีตาพร (2554) ได้ให้ความหมายของ ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาไว้ว่าเป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยผลงานที่เกิดขึ้น ความคิดสร้างสรรค์ การอาศัยนวัตกรรมเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยแก้ปัญหา ย่อมจะหมายถึง วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นวิธีที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน หรือเป็นวิธีแก้ไขปัญหาก็แตกต่างจากวิธีอื่นที่เคยทำกันมา หรือเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาในเชิงบวก คือ เกิดประโยชน์มากกว่าวิธีที่เคยทำนั่นเอง

สิทธิชัย ชมพูพาทย์ (2554) ได้ให้ความหมายของ ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาไว้ว่าเป็นกระบวนการบรรลุความต้องการหรือวัตถุประสงค์โดยใช้การแก้ปัญหา ด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความคิดวิจารณ์ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะใช้ในการคิด วิธีการแก้ปัญหาให้ลึกและหลากหลาย โดยปราศจากการตัดสินว่าดีหรือไม่ และเลือกวิธีการแก้ปัญหา โดยใช้การคิดวิจารณ์ เพื่อใช้ประกอบเหตุผลในการตัดสินใจจนได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด จากนั้นจึงนำวิธีการแก้ปัญหามาวางแผนบนเงื่อนไข และทรัพยากรที่มีอยู่ และนำแผนการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ โดยที่เชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาและทำกับตนเองได้ เพื่อสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน กล่าวคือ

ขั้นที่ 1 การเข้าถึงปัญหา หมายถึง การทำความเข้าใจ รับรู้ความท้าทายที่มีต่อสถานการณ์สำรวจข้อมูล การระบุปัญหาที่แท้จริง และวางเป้าหมายในการแก้ปัญหา โดยสามารถเลือกใช้ขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือใช้ทุกขั้นตอน ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพของปัญหา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เห็นความสำคัญ หมายถึง ขั้นตอนการระบุและ อธิบายความสำคัญของสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในมุมมองของตนเอง และผู้อื่น รวมถึงการมีความคิดที่เหมาะสมต่อปัญหา
2. การสำรวจข้อมูล หมายถึง การสำรวจ ประเมินและเลือกใช้ข้อมูลเพื่อศึกษารายละเอียดของสถานการณ์ หรือการสืบค้นข้อมูล เพื่อให้สถานการณ์มีความชัดเจน ประกอบด้วยการศึกษา ลักษณะและสาเหตุของสถานการณ์ รวมถึงความเกี่ยวข้องกับปัญหาอื่น ๆ
3. การระบุปัญหา หมายถึง การตัดสินว่าสถานการณ์ที่ศึกษานั้น ปัญหาใดเป็นปัญหาที่ต้องนำมาแก้ไข เรียกว่าเป็นปัญหาที่แท้จริง พร้อมกับวางเป้าหมายในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 2 การคิดวิธีแก้ปัญหา หมายถึง การที่คิดหาวิธีแก้ปัญหาให้มากที่สุด โดยไม่มีการตัดสินว่าความคิดนั้นผิดหรือถูก รวมถึงการปรับวิธีการแก้ปัญหาจากแนวคิดและการแก้ปัญหาที่มีอยู่

ขั้นที่ 3 การเลือกและเตรียมการณ หมายถึง การทำให้วิธีการแก้ปัญหามีความชัดเจนในการปฏิบัติโดยการประเมินวิธีการแก้ไขปัญหานั้นได้วิธีการที่ดีที่สุด จากนั้น จึงพิจารณาสิ่งสนับสนุนและบันทึกพฤติกรรมในการแก้ปัญหา เมื่อการแก้ปัญหาเป็นไปตามแผนที่วางไว้ก็ให้การเสริมแรงแก่ตนเอง ซึ่งขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

1. การลงมือปฏิบัติ หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนสังเกตและสะท้อนรวมถึงปรับปรุงกระบวนการแก้ไขปัญหา

2. การเผชิญปัญหา หมายถึง การทำกับตนเองระหว่างการแก้ปัญหาประกอบด้วย สังเกตและบันทึกพฤติกรรมของตน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การควบคุมตนและเสริมแรงตนเอง

ยูนิ เพชรแอน (2557) ได้ให้ความหมาย กระบวนการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นเครื่องมือกระบวนการขั้นตอน วิธีการ แนวทางหรือระบบที่ช่วยในการแสวงหาหนทางในการจัดการกับปัญหา ด้วยวิธีการที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน หรือเป็นวิธีที่แปลกใหม่แต่มีประโยชน์และสามารถใช้ได้จริง สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้ โดยเริ่มต้นจากการพิจารณาสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ประกอบกับการสืบค้นข้อมูลความรู้ ที่เกี่ยวกับปัญหา เพื่อให้ได้ซึ่งสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา จากนั้นคิดหาวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายก่อนจะตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดแล้วนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การตัดสินใจแก้ปัญหา หมายถึง เป็นความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก กล่าวคือ เป็นการใช้ความคิดหรือนวัตกรรม เทคโนโลยีรวมถึงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา โดยประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างต่อเนื่องกัน ผู้แก้ปัญหามustพยายามปรับปรุงตัวเองและสิ่งแวดล้อมเข้าสู่สภาวะสมดุลที่คาดหวัง เพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการที่มุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหาที่ส่งผลถึงการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิจารณ์ญาณ และทักษะที่หลากหลาย มีการประเมินวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ปัญหา และสามารถนำไปแก้ปัญหาได้ โดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถนำพาบุคลากรในองค์กรแก้ปัญหาได้ และควบคุมตนเองได้ เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาด้วย และสมบูรณ์บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ทิพวัลย์ นนทเกท (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเตรียมตามลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการลา วินัย การรักษา และการออกจากราชการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น มีการใช้ซอฟต์แวร์ร่วมกัน ด้านการบริหารงานงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผลรายงานผล การใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์และแปลผลด้านงบประมาณ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการใช้ระบบการจัดการฐานข้อมูลแบบออนไลน์ (M-Obec) ในการจัดเก็บข้อมูล และสารสนเทศเกี่ยวกับครุภัณฑ์ของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล เพื่อการเรียนรู้และการใช้โปรแกรมหรือระบบการจัดฐานข้อมูล ในงานทะเบียนวัดผลและประเมินผล รองลงมา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียน สังคม ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อใช้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านวิชาการกับชุมชน และด้านการบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานธุรการ รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประสานและพัฒนาเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ อันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการใช้เว็บไซต์ของสถานศึกษาในการรับสมัครนักเรียนเข้าศึกษาต่อ ส่วนปัญหาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา พบว่า ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเรียงตามลำดับจากน้อยไปมาก คือ ด้านการบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประสานและพัฒนา เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เว็บไซต์ของสถานศึกษาในการรับสมัครนักเรียนศึกษาต่อ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่

มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อระดมทรัพยากรทางการศึกษา ด้านบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น มีการใช้ซอฟต์แวร์ ร่วมกัน รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการพัฒนา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการบริหารงานวิชาการ

2) คนกล้าเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณและด้านบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษา คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ 40 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพภายนอก และมิตรสัมพันธ์ รองลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพภายใน

2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นองค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันจะมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 อุปกรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05 ทุกองค์ประกอบ และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะ เพราะว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา พบว่า ขนาดของ

สถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 องค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ตามลำดับ ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 2) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้บุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้าง การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งการยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

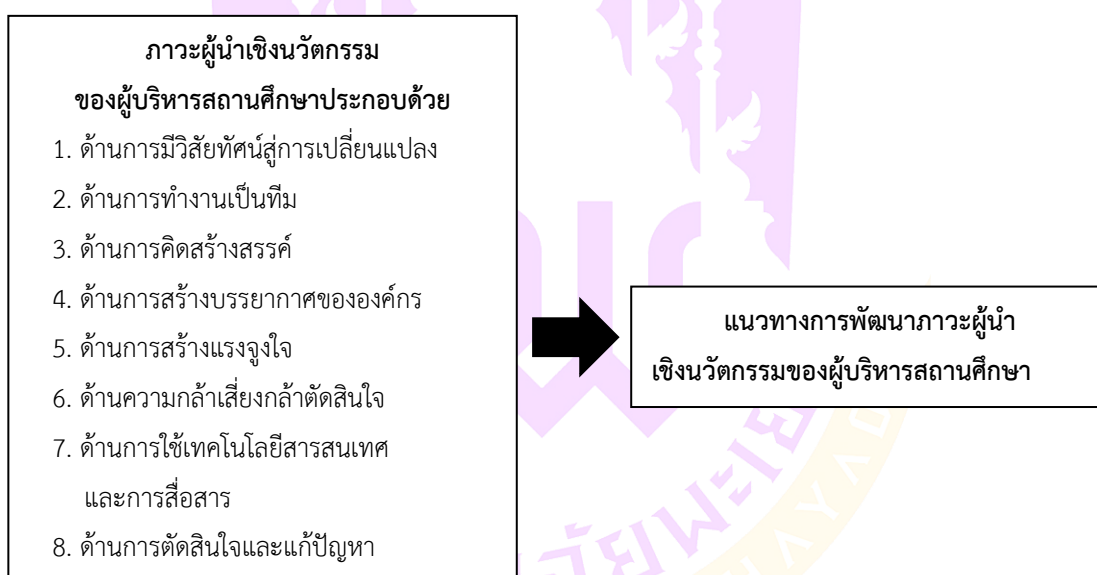
ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปญญาภาศี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า กล่าวได้ว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปญญาภาศี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูโดยปฏิบัติตน ตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจไมตรี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน พัฒนานวัตกรรมร่วมกันอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านการมีจริยธรรม และการตรวจสอบได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุนความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด และด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปวิวัฒน์ ยืนยั้ง (2563) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพราะว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การบริหารองค์กรนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้น และปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นำระบบเครือข่าย และระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย
ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา
และครู จำนวน 1,920 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3, 2567, น. 26)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
จำนวน 322 คน ซึ่งได้จากการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ
เครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) และใช้วิธีการสุ่ม
กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่

1. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิ
แบ่งบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลครอบคลุมทั้ง 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอ
แม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่สาย อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน และอำเภอดอยหลวง โดยมีทั้งหมด
139 โรงเรียน

2. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง ซึ่งผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโรงเรียน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 73 โรงเรียน

3. ทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วน (Proportional) โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 129 คน และครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 1,791 คน

ผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 อำเภอ อำเภอละ 1 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ดังนี้

1. แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร 5) ร่างการสร้างแรงจูงใจ 6) ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม ซึ่งประมาณค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 8 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มี ดังนี้

แบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา เพื่อได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)
6. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญมาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละด้าน ตามแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำไปใช้ในงานวิจัยและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

8. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

9. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในรูปแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ากรอบแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากนั้นร่างข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปร

2. เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้อง ครบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ก่อนนำไปใช้จริงกับผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

แบบสอบถาม

1. บันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3 โดยส่งแบบขออนุญาตผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียน พร้อมแนบแบบสอบถามงานวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และรับข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 322 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยได้ประสานกับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จากนั้น นัดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเตรียมการดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา ส่งถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นกำหนดไว้ โดยขออนุญาตบันทึกข้อมูล การสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภายหลัง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

เกณฑ์ในการแปลความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

- 4.50-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีสูตร ดังนี้ วาโร เฟิงส์วส์ต์ (2551)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

ΣR หมายถึง ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งมีสูตร ดังนี้ ไพศาล วรคำ (2556)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α หมายถึง สัมประสิทธิ์แอลฟา

k หมายถึง จำนวนข้อคำถาม

Σs_i^2 หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	หมายถึง ค่าร้อยละ
	f	หมายถึง ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	n	หมายถึง จำนวนความถี่ทั้งหมด

3. ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
	Σx	หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละจำนวน
	n	หมายถึง จำนวนข้อมูล

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division: S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\Sigma (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x	หมายถึง ค่าคะแนนของแต่ละคน
	$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด
	n	หมายถึง จำนวนข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

** แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	75	23.3
หญิง	188	58.4
เพศทางเลือก	59	18.3
รวม	322	100.0
อายุ		
20-30 ปี	79	24.5
31-40 ปี	178	55.3
41-50 ปี	50	15.5
มากกว่า 51 ปี	15	4.7
รวม	322	100.0
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	59	18.3
5-10 ปี	174	54.0
11-20 ปี	54	16.8
มากกว่า 20 ปี	35	10.9
รวม	322	100.0
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.1
ปริญญาตรี	243	75.5
ปริญญาโท	69	21.4
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.0
รวม	322	100.0

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่ พบว่า เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.4 เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 23.3 เป็นเพศทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 18.3 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมา คือ อายุ 20 -30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.5 และมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.5 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็น ร้อยละ 21.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.50	0.50	มากที่สุด	2
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.47	0.43	มาก	4
3	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.43	0.49	มาก	8
4	ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร	4.46	0.45	มาก	5
5	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.51	0.45	มากที่สุด	1
6	ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ	4.44	0.48	มาก	6

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.48	0.47	มาก	3
8	ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.44	0.49	มาก	7
รวมเฉลี่ย		4.47	0.47	มาก	

จากตาราง 3 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.45) รองลงมา ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.47) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.43) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.45) ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.48) ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.49) และด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	4.50	0.59	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา	4.46	0.63	มาก	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา	4.47	0.65	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.40	0.67	มาก	8
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.42	0.65	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.76	0.77	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้านอยู่เสมอ	4.49	0.61	มาก	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.65	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.50	0.65	มากที่สุด	

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.77)

รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้านอยู่เสมอ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาสถานศึกษา	4.49	0.61	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.34	0.56	มาก	8
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	4.39	0.52	มาก	7
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	4.52	0.61	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาท หน้าที่ได้อย่างชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน	4.44	0.58	มาก	7

ตาราง 5 ต่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือ การตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.46	0.57	มาก	5
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม ใหม่ ๆ ร่วมกันได้	4.46	0.65	มาก	6
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสดำเนินการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมร่วมกัน	4.55	0.65	มากที่สุด	2
9	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากร เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ในความสำเร็จของสถานศึกษา	4.57	0.58	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.50	0.65	มากที่สุด	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมร่วมกัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย	4.41	0.58	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.65	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนโดยอาศัยนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย	4.47	0.67	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่มาใช้ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	4.30	0.68	มาก	8
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแนวคิด วิธีการรูปแบบเดิม ๆ มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณค่ามากขึ้น	4.36	0.64	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการสร้างหรือผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ในการพัฒนานักเรียน	4.35	0.66	มาก	7

ตาราง 6 ต่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง	4.61	0.52	มากที่สุด	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อมาประยุกต์สร้างเป็นแนวความคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสมและนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.50	0.61	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.43	0.63	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อมาประยุกต์สร้างเป็นแนวความคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสมและนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ มาใช้ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.68)

ตาราง 7 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.37	0.64	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ	4.35	0.64	มาก	8
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา	4.40	0.62	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา	4.47	0.58	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.56	0.58	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง	4.57	0.60	มากที่สุด	1

ตาราง 7 ต่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก เข้าสังคม เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น นำไปสู่ การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ	4.48	0.61	มาก	4
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ	4.49	0.61	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.46	0.61	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ	4.49	0.59	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความ ไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้เกิด กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.42	0.60	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับในความสามารถของบุคลากรและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.59	0.52	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม	4.52	0.53	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนเมื่อ บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี	4.54	0.61	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.51	0.57	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่
ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้เกิด
กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนเมื่อ

บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60)

ตาราง 9 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.68	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่สถานศึกษาจะเกิดความเสียหาย	4.46	0.58	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.48	0.61	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมิน สถานการณ์ หรือผลที่จะเกิดกับสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เพื่อประกอบการตัดสินใจในการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	4.46	0.61	มาก	5

ตาราง 9 ต่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจ ดำเนินงานบนความเสี่ยงและสามารถยอมรับ ผลที่เกิดขึ้นในภายหลังได้เป็นอย่างดี	4.34	0.55	มาก	8
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อม ที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นอย่างดี	4.47	0.63	มาก	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและ รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆอยู่ เสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการ ดำเนินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.50	0.59	มากที่สุด	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในกรณี ที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการ ปฏิบัติงาน	4.44	0.55	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.44	0.60	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.60) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีความกล้าในการตัดสินใจดำเนินงานบนความเสี่ยงและสามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้นในภายหลังได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.55)

ตาราง 10 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และมีทักษะพื้นฐานในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ถูกต้อง	4.47	0.61	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.48	0.63	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.49	0.63	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับประยุกต์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.41	0.58	มาก	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.49	0.55	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาให้ทันสมัย	4.48	0.64	มาก	5

ตาราง 10 ต่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบ บริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้	4.52	0.56	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.48	0.60	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัยอยู่เสมอซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับประยุกต์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.58)

ตาราง 11 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาคือได้เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์	4.39	0.59	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น	4.38	0.66	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การค้นหาหรือการวางแผนวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์	4.47	0.61	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่าง ๆ ไปได้เป็นอย่างดี	4.49	0.53	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองภายใต้สภาวะกดดันได้เป็นอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดกับสถานศึกษาและนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี	4.47	0.60	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.44	0.60	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.60) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่าง ๆ ไปได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การค้นหาหรือการวางแผนวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองภายใต้สภาวะกดดันได้เป็นอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดกับสถานศึกษาและนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีวิสัยทัศน์
เพื่อการเปลี่ยนแปลง

“...การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายความสำเร็จ
มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร
และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีวิสัยทัศน์
เพื่อการเปลี่ยนแปลง ควรเริ่มจากการเสริมสร้างความเข้าใจในแนวทางการศึกษาและการบริหาร
ที่ทันสมัย ผู้บริหารควรมีการพัฒนาแนวคิดในด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถ
ในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างลึกซึ้ง การส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนา ผู้บริหารต้องเป็น
แบบอย่างที่ดีและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
ในองค์กร ความยืดหยุ่นและการปรับตัวได้ดีจะช่วยให้สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้
อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม: ผู้บริหารสร้างค่านิยมในองค์กรที่มีอัตลักษณ์ขององค์กรชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัวของบุคลากร...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคตโดยนำระบบการวางแผนมาใช้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

“...การสร้างแรงจูงใจและการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับความแตกต่าง และการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีมงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อให้สมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกัน ลดความเข้าใจผิดและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ: จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม เช่น การประชุมกลุ่ม การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน: กำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าควรทำอะไรและรับผิดชอบในส่วนใด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การพัฒนาทักษะการตัดสินใจร่วมกัน: ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกันในทีม โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

“...การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในตัวเอง เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ ฝึกการคิดนอกกรอบ: ใช้วิธีการตั้งคำถามปลายเปิด และพัฒนาทักษะด้านจินตนาการ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้แบบไม่กลัวความล้มเหลว และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และนำแนวทางการบริหาร...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมอบรมและสัมมนาด้านการศึกษา และนวัตกรรมสร้างเครือข่ายกับผู้บริหารที่มีแนวคิดก้าวหน้า เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกฝนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
ในกระบวนการบริหาร สนับสนุนการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ STEAM Education
เพื่อกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เป็นเครื่องมือในการ
แลกเปลี่ยนไอเดียและการพัฒนาโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่ง
นวัตกรรมในสถานศึกษา

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Innovative Leadership)
เป็นต้นแบบในการใช้นวัตกรรม เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และมองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม สร้างค่านิยมการเรียนรู้
และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองเสมอ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เปิดพื้นที่สำหรับทดลองแนวคิดใหม่...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารและการเรียนรู้
ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหาร เช่น ระบบ e-Office หรือระบบวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน
และจัดสรรงบประมาณสำหรับนวัตกรรม เพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถพัฒนาโครงการใหม่ ๆ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เชื่อมโยงกับภาคเอกชน
มหาวิทยาลัย และสตาร์ทอัพด้านการศึกษา นำ Best Practices จากโรงเรียนที่มีนวัตกรรมมาปรับใช้
และร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองในการพัฒนาโครงการนวัตกรรม...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
ปรับปรุงพื้นที่เรียนรู้ ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ออกแบบห้องเรียนให้ยืดหยุ่น
และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสีเขียวและความยั่งยืนในโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

“...การเป็นแบบอย่างที่ดี (Leading by Example) ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบของความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และความคิดบวก มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ชี้อสัตย์ และโปร่งใส ทำงานหนักและแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเท เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยพลังบวก ความร่วมมือ และความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมความสามัคคี...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ให้คำชื่นชมและยกย่องความสำเร็จ กล่าวคำขอบคุณและชื่นชมอย่างจริงใจ เมื่อบุคลากรทำงานได้ดี ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณและสร้างระบบแรงจูงใจเชิงบวก...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร จัดอบรม สัมมนา หรือสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีโอกาพัฒนาหลักสูตร และนวัตกรรมการสอน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้จากการทำงานจริง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การให้โอกาสในการเติบโตในสายงาน มอบหมายงานที่ท้าทาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถก้าวขึ้นเป็นผู้นำทางการศึกษา และสนับสนุนการทำโครงการวิจัย หรือให้ครูได้พัฒนาแนวทางการสอนใหม่ ๆ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ

“...การพัฒนาความมั่นใจในตนเองและทักษะการตัดสินใจ ศึกษาข้อมูลและฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ ก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารต้องมีข้อมูลที่รอบด้านและมองเห็นแนวทางแก้ปัญหา ฝึกการตัดสินใจในสถานการณ์จำลอง (Case Study & Scenario Planning) เพื่อให้เกิดความชำนาญ รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย แล้วเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด และสร้างนิสัยการตัดสินใจที่ได้ขาดและเป็นระบบ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...กล้ารับผิดชอบและยอมรับผลลัพธ์ของการตัดสินใจ เมื่อมีการตัดสินใจ ผู้บริหารต้อง พร้อมรับผลที่ตามมา ทั้งข้อดีและข้อเสีย หากตัดสินใจผิดพลาด ต้องสามารถปรับกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็ว และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลวให้บุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การสร้างทัศนคติที่กล้าเสี่ยงในเชิงสร้างสรรค์ (Calculated Risk-Taking) ไม่ใช่การเสี่ยงแบบไม่มีแบบแผน แต่เป็นการเสี่ยงที่ผ่านการคำนวณและวิเคราะห์ เพื่อลองแนวคิดใหม่ในขนาดเล็กก่อนขยายผล ฝึกการบริหารความเสี่ยงโดยการวิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงรุก...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) วางแผนระยะยาว และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน พัฒนาแผนสำรอง (Contingency Planning) เพื่อกรณีเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ ใช้ Data-Driven Decision Making (DDDM) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ นำ AI มาวิเคราะห์แนวโน้มของโรงเรียน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

“...พัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารศึกษา และเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูใช้ Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom, และ LMS ต่าง ๆ ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากร เปิดรับและทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ครูและนักเรียนได้นำเสนอแนวคิดด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้แนวคิด Digital Transformation ภายในสถานศึกษา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...สื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ Social Media เช่น Facebook, LINE, YouTube และเว็บไซต์ของโรงเรียนในการสื่อสารกับบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองใช้ E-mail และระบบประชุมออนไลน์ (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams) ในการบริหารงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...รักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) ในสถานศึกษาปลูกฝัง วัฒนธรรมความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Hygiene) ให้กับบุคลากร และนักเรียนใช้ระบบ การจัดการข้อมูลอย่างปลอดภัย (Data Protection System) ส่งเสริมความรู้ด้าน PDPA (Personal Data Protection Act) หรือกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา

“...พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้ Model การแก้ปัญหา เช่น PDCA (Plan-Do-Check-Act) วางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบ และปรับปรุง แยกแยะปัญหาออกเป็น เร่งด่วน-ไม่เร่งด่วน และ สำคัญ-ไม่สำคัญ (ใช้ Eisenhower Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ฝึกทักษะการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven Decision Making-DDDM) ใช้ข้อมูลเชิงสถิติและวิเคราะห์แนวโน้ม เช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน, ข้อมูลพฤติกรรมของนักเรียน และข้อมูลบุคลากร ใช้เครื่องมือ Big Data & AI เพื่อช่วยในการวิเคราะห์แนวโน้มของปัญหา ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา เพื่อช่วยบริหารจัดการข้อมูลของโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

“...การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม (Collaborative Decision-Making) เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ปัญหา ใช้เวทีระดมสมอง เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด ส่งเสริมการตัดสินใจแบบ Consensus Decision Making คือ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและยอมรับผลลัพธ์ร่วมกัน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...พัฒนาทักษะการตัดสินใจในภาวะวิกฤติ (Crisis Decision-Making) จัดทำแผนสถานการณ์ฉุกเฉิน คัดล่องหน้าถึงสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และเตรียมแนวทางรับมือในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจฉับไว...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ใช้เทคโนโลยีในการช่วยตัดสินใจ ใช้ AI หรือ Machine Learning วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อลดข้อผิดพลาด ใช้ Google Data Studio, Power BI เพื่อให้เห็นแนวโน้มปัญหาชัดเจนขึ้น ใช้ระบบสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อช่วยเปรียบเทียบตัวเลือกต่าง ๆ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 22 กุมภาพันธ์ 2568)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากการวิเคราะห์แนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปรากฏผล ดังนี้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพ
อนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยง
กับนโยบายของต้นสังกัด
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนา
การใช้เทคโนโลยีในปฏิบัติงาน
3. การคิดสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และพร้อมสนับสนุนการดำเนินงาน
ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา
4. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีการตั้งเป้าหมายขององค์กร
และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานสู่บุคลากรได้
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม: ผู้บริหารสร้างค่านิยมในองค์กรที่มีอัตลักษณ์
ขององค์กรชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัวของบุคลากร

การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีวิสัยทัศน์
และสามารถนำพาสถานศึกษาผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน เป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจและการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริม
การทำงานเป็นทีม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับความแตกต่าง และการสนับสนุน
การทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีมงาน
2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา
เพื่อให้สมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกัน ลดความเข้าใจผิดและเสริมสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดี

3. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ: จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม เช่น การประชุมกลุ่ม การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. การมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน: กำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าควรทำอะไรและรับผิดชอบในส่วนใด

5. การพัฒนาทักษะการตัดสินใจร่วมกัน: ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกันในทีม โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

6. การประเมินและปรับปรุงการทำงานเป็นทีม: มีการประเมินผลการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น

การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ จะช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในตัวเอง เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ ฝึกการคิดนอกกรอบ: ใช้วิธีการตั้งคำถามปลายเปิด และพัฒนาทักษะด้านจินตนาการ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้แบบไม่กลัวความล้มเหลว และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์

3. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และนำแนวทางการบริหาร

4. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมอบรมและสัมมนาด้านการศึกษาและนวัตกรรม สร้างเครือข่ายกับผู้บริหารที่มีแนวคิดก้าวหน้า เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกฝนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหาร สนับสนุนการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ STEAM Education เพื่อกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนไอเดียและการพัฒนาโรงเรียน

6. การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงการเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เป็นผู้บริหารที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นและกล้าลองสิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนให้บุคลากรและนักเรียนมีโอกาสทดลองและพัฒนานวัตกรรม

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ จะสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีพลวัต รองรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นต้นแบบในการใช้นวัตกรรม เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และมองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม สร้างค่านิยมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองเสมอ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดพื้นที่สำหรับทดลองแนวคิดใหม่
3. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารและการเรียนรู้ ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหาร เช่น ระบบ e-Office หรือระบบวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน และจัดสรรงบประมาณสำหรับนวัตกรรม เพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถพัฒนาโครงการใหม่ ๆ
4. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เชื่อมโยงกับภาคเอกชน มหาวิทยาลัย และสตาร์ทอัพด้านการศึกษา นำ Best Practices จากโรงเรียนที่มีนวัตกรรมมาปรับใช้และร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองในการพัฒนาโครงการนวัตกรรม
5. การส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ให้ครูและนักเรียน อบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำแนวคิด STEAM และ Design Thinking มาประยุกต์ใช้ในการสอน ส่งเสริมวัฒนธรรมผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) ให้กับนักเรียน
6. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ปรับปรุงพื้นที่เรียนรู้ ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ออกแบบห้องเรียนให้ยืดหยุ่น และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสีเขียวและความยั่งยืนในโรงเรียน
7. การประเมินและปรับปรุงกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบ Feedback เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงแนวทางการบริหาร สนับสนุนการทำวิจัยในโรงเรียน เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสม

การพัฒนาผู้นำสถานศึกษาให้สามารถสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ต้องเริ่มจากตัวผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ กล้าเปลี่ยนแปลง และพร้อมสนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม เมื่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ถูกสร้างขึ้น โรงเรียนจะกลายเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Leading by Example) ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบของความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และความคิดบวก มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซื่อสัตย์ และโปร่งใส ทำงานหนัก และแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเท เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร
2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยพลังบวก ความร่วมมือ และความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมความสามัคคี
3. การให้คำชื่นชมและยกย่องความสำเร็จ กล่าวคำขอบคุณและชื่นชมอย่างจริงใจ เมื่อบุคลากรทำผลงานได้ดี ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ และสร้างระบบแรงจูงใจเชิงบวก
4. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร จัดอบรม สัมมนา หรือสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารวมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีโอกาพัฒนาหลักสูตร และนวัตกรรมการสอน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้จากการทำงานจริง
5. การใช้เทคนิคการบริหารเชิงจิตวิทยาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เพื่อเข้าใจความต้องการของบุคลากร นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) มาประยุกต์ใช้ โดยเน้นสร้างแรงจูงใจเชิงบวก มากกว่าการหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ทำให้หมดกำลังใจ
6. การให้โอกาสในการเติบโตในสายงาน มอบหมายงานที่ท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถก้าวขึ้นเป็นผู้นำทางการศึกษา และสนับสนุนการทำโครงการวิจัย หรือให้ครูได้พัฒนาแนวทางการสอนใหม่ ๆ
7. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดกว้าง และจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และเปิดช่องทางให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้ และใช้คำพูดที่กระตุ้นให้เกิดพลังบวกและสร้างความมั่นใจให้บุคลากร

8. การดูแลสวัสดิการและความเป็นอยู่ของบุคลากร จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสม สนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะดวกสบาย และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น

9. การสร้างเป้าหมายร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้บุคลากรรู้ว่าตนเองกำลังทำงานเพื่ออะไร เชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตัวของบุคลากรเข้ากับเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

10. การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจและความสามัคคีในองค์กร จัดกิจกรรม Team Building หรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ จัด Coaching & Mentoring Program เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรที่ต้องการพัฒนา และจัดกิจกรรมสันทนาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ดี ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เติบโต สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก เมื่อนำแนวทางเหล่านี้ไปใช้ บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน พร้อมสร้างสรรค์และพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ดังนี้

1. การพัฒนาความมั่นใจในตนเองและทักษะการตัดสินใจ ศึกษาข้อมูลและฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารต้องมีข้อมูลที่รอบด้านและมองเห็นแนวทางแก้ปัญหา ฝึกการตัดสินใจในสถานการณ์จำลอง (Case Study & Scenario Planning) เพื่อให้เกิดความชำนาญ รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย แล้วเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด และสร้างนิสัยการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเป็นระบบ

2. การกล้ารับผิดชอบและยอมรับผลลัพธ์ของการตัดสินใจ เมื่อมีการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องพร้อมรับผลที่ตามมา ทั้งข้อดีและข้อเสีย หากตัดสินใจผิดพลาด ต้องสามารถปรับกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็ว และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ปลูกฝัง วัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลว ให้บุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่

3. การสร้างทัศนคติที่กล้าเสี่ยงในเชิงสร้างสรรค์ (Calculated Risk-Taking) ไม่ใช่การเสี่ยงแบบไม่มีแบบแผน แต่เป็นการเสี่ยงที่ผ่านการคำนวณและวิเคราะห์เพื่อลองแนวคิดใหม่ในขนาดเล็ก ก่อนขยายผล ฝึกการบริหารความเสี่ยงโดยการวิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงรุก

4. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) วางแผนระยะยาว และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน พัฒนาแผนสำรอง (Contingency Planning) เพื่อกรณีเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิด

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าทดลองสิ่งใหม่ จัดเวทีแลกเปลี่ยนไอเดีย และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน สร้างระบบสนับสนุนการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ โดยให้ออกาสำรองโครงการใหม่ที่มีอาจมีความเสี่ยง แต่มีโอกาสพัฒนาโรงเรียน

6. การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ ใช้ Data-Driven Decision Making (DDDM) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ นำ AI มาวิเคราะห์แนวโน้มของโรงเรียน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ

7. การบริหารทีมที่กล้าคิดกล้าทำ สร้างทีมที่มีวัฒนธรรมการทำงาน ที่สามารถปรับตัว และทดลองแนวทางใหม่ ๆ สนับสนุนให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้พวกเขาเป็นผู้นำที่กล้าตัดสินใจ

8. การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองการตัดสินใจ เชื่อมโยงกับผู้นำสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อเรียนรู้แนวทางการบริหารที่ประสบความสำเร็จ และขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษาทางการศึกษา

9. การฝึกฝนความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Adaptive Leadership) ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงแนวทางหากมีข้อมูลใหม่ ที่ชี้ว่าการตัดสินใจเดิมอาจไม่เหมาะสม มีแนวคิดที่เชื่อว่าการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจะทำให้การตัดสินใจดีขึ้นเรื่อย ๆ

10. การจัดเวิร์กช็อปหรืออบรมด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ เข้าอบรมหลักสูตรการบริหารความเสี่ยง ฝึกทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจในภาวะวิกฤต

การพัฒนาความสามารถด้านความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ ต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารความเสี่ยง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ โรงเรียนก็จะสามารถพัฒนาและเติบโตอย่างแข็งแกร่งในอนาคต

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้

2. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาใช้ระบบบริหารจัดการโรงเรียน (School Management System-SMS) นำ AI และ Data-Driven Decision Making มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูใช้ Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom, และ LMS ต่าง ๆ ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับและทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ครูและนักเรียนได้นำเสนอแนวคิดด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้แนวคิด Digital Transformation ภายในสถานศึกษา

5. การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพใช้ Social Media เช่น Facebook, LINE, YouTube และเว็บไซต์ของโรงเรียนในการสื่อสารกับบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองใช้ E-mail และระบบประชุมออนไลน์ (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams) ในการบริหารงาน

6. การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) ในสถานศึกษาปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Hygiene) ให้กับบุคลากรและนักเรียนใช้ระบบ การจัดการข้อมูลอย่างปลอดภัย (Data Protection System) ส่งเสริมความรู้ด้าน PDPA (Personal Data Protection Act) หรือกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

7. การจัดหาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในโรงเรียน สนับสนุนให้โรงเรียนมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และอุปกรณ์ที่ทันสมัย จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต โปรเจคเตอร์ เพื่อให้นักเรียนและครูสามารถทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยี

8. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการพัฒนาเทคโนโลยี ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ในการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนที่มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี

9. การประเมินผลและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ใช้ในการวัดผลลัพธ์ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน ปรับปรุงนโยบายและแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

10. การพัฒนาทักษะ Digital Literacy ให้กับบุคลากรและนักเรียนจัดอบรมเกี่ยวกับ Digital Skills & ICT Competency ให้กับครูและบุคลากร ส่งเสริมการใช้ Coding, AI และ Data Science ในการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับ Digital Citizenship เพื่อให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT Leadership) จะช่วยทำให้โรงเรียนพัฒนาไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีความรู้ความเข้าใจ

ด้านเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบดิจิทัล และบริหารจัดการข้อมูลอย่างปลอดภัย เมื่อสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ทันสมัยและก้าวทันโลกยุคใหม่

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ดังนี้

1. พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้ Model การแก้ปัญหา เช่น PDCA (Plan-Do-Check-Act) วางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบ และปรับปรุง แยกแยะปัญหาออกเป็น เร่งด่วน-ไม่เร่งด่วน และ สำคัญ-ไม่สำคัญ (ใช้ Eisenhower Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ
2. ฝึกทักษะการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven Decision Making-DDDM) ใช้ข้อมูลเชิงสถิติและวิเคราะห์แนวโน้ม เช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน, ข้อมูลพฤติกรรมของนักเรียน และข้อมูลบุคลากร ใช้เครื่องมือ Big Data & AI เพื่อช่วยในการวิเคราะห์แนวโน้มของปัญหา ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาเพื่อช่วยบริหารจัดการข้อมูลของโรงเรียน
3. การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม (Collaborative Decision-Making) เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ปัญหา ใช้เวทีระดมสมอง เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด ส่งเสริมการตัดสินใจแบบ Consensus Decision Making คือ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและยอมรับผลลัพธ์ร่วมกัน
4. พัฒนาทักษะการตัดสินใจในภาวะวิกฤติ (Crisis Decision-Making) จัดทำแผนสถานการณ์ฉุกเฉิน คัดล่งหน้าถึงสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และเตรียมแนวทางรับมือในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจฉับไว
5. การบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจบนพื้นฐานของการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Decision-Making) วิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของแต่ละทางเลือก เพื่อให้การตัดสินใจมีความคุ้มค่าที่สุด มีแผนสำรองเผื่อกรณีที่ตัดสินใจผิดพลาด
6. การฝึกคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ ใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ก่อนตัดสินใจ ใช้ Balanced Scorecard (BSC) ในการวิเคราะห์และติดตามผลลัพธ์ของการตัดสินใจ
7. ใช้เทคโนโลยีในการช่วยตัดสินใจ ใช้ AI หรือ Machine Learning วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อลดข้อผิดพลาด ใช้ Google Data Studio, Power BI เพื่อให้เห็นแนวโน้มปัญหาชัดเจนขึ้น ใช้ระบบสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อช่วยเปรียบเทียบตัวเลือกต่าง ๆ

8. การพัฒนาทักษะ Soft Skills ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผึกคิดเชิงวิเคราะห์ และประเมินข้อมูลอย่างรอบคอบ ควบคุมอารมณ์และตัดสินใจบนพื้นฐานเหตุผล และเจรจาต่อรอง เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย

9. การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ วิเคราะห์ว่าการตัดสินใจที่ผ่านมามีข้อผิดพลาดตรงไหน และควรปรับปรุงอย่างไร รับฟังผลตอบรับจากบุคลากร และนักเรียน เพื่อปรับปรุงการบริหารงาน

10. การอบรมและพัฒนาอย่าง

การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ, การใช้ข้อมูลสนับสนุน, การเปิดรับความคิดเห็น, การบริหารความเสี่ยง และการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ ยังต้องเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การตัดสินใจนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้สรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ดังนี้

ตาราง 12 แสดงสรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ด้าน	วิธีการดำเนินการ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ สู่การเปลี่ยนแปลง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้านอยู่เสมอ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน	วิธีการดำเนินการ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ สู่การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)	8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสนในการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมร่วมกัน 3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการพัฒนาสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันได้อย่างอิสระ 7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ 8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน	วิธีการดำเนินการ
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อมาประยุกต์ สร้างเป็นแนว ความคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี 3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนโดยอาศัยนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิม ๆ มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณค่ามากขึ้น 7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง 8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ มาใช้ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน	วิธีการดำเนินการ
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร (ต่อ)	3. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา 6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน 8. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ
5. การสร้างแรงจูงใจ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับในความสามารถของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนเมื่อบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานจนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี 3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน	วิธีการดำเนินการ
6. ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆอยู่เสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่สถานศึกษาจะเกิดความเสียหาย 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ หรือผลที่จะเกิดกับสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีเพื่อประกอบการตัดสินใจในการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการปฏิบัติงาน 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจดำเนินงานบนความเสี่ยงและสามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้นในภายหลังได้เป็นอย่างดี
7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน	วิธีการดำเนินการ
7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ต่อ)	4. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาให้ทันสมัย 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และมีทักษะพื้นฐานในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ถูกต้อง 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา
8. ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่าง ๆ ไปได้เป็นอย่างดี 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การค้นหาคำหรือการวางแผนวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองภายใต้สภาวะกดดันได้เป็นอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดกับสถานศึกษาและนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหามาได้เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์ 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 322 คน ได้จากการใช้ตาราง สำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น มีลักษณะเป็น มาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 อำเภอ อำเภอละ 1 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.45) รองลงมา ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.47) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.43) ด้านการสรวบรยาการศอศกร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.45) ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ

($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.48) ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.49) และด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.77)

ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.58)

ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.63) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.52)

ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60)

ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52)

ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.60) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล และรายงาน ผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59)

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนา ระบบบริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.60) ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$,

S.D.=0.60) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่าง ๆ ไปได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53)

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายความสำเร็จมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กรและมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาการใช้ เทคโนโลยีในปฏิบัติงาน
3. การคิดสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานตาม ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา
4. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีการตั้งเป้าหมายขององค์กร และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานสู่บุคลากรได้
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม: ผู้บริหารสร้างค่านิยมในองค์กรที่มีอัตลักษณ์ขององค์กรชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัวของบุคลากร การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีวิสัยทัศน์และสามารถนำพาสถานศึกษาผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพทีม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจและการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับความแตกต่าง และการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีมงาน

2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อให้สมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกัน ลดความเข้าใจผิดและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

3. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ: จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม เช่น การประชุมกลุ่ม การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. การมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน: กำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าควรทำอะไรและรับผิดชอบในส่วนใด

5. การพัฒนาทักษะการตัดสินใจร่วมกัน: ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกันในทีม โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

6. การประเมินและปรับปรุงการทำงานเป็นทีม: มีการประเมินผลการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้นการดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในตัวเอง เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ ฝึกการคิดนอกกรอบ: ใช้วิธีการตั้งคำถามปลายเปิด และพัฒนาทักษะด้านจินตนาการ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้แบบไม่กลัวความล้มเหลว และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์

3. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและนำแนวทางการบริหาร

4. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมอบรมและสัมมนาด้านการศึกษาและนวัตกรรม สร้างเครือข่ายกับผู้บริหารที่มีแนวคิดก้าวหน้า เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกฝนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ใน กระบวนการบริหาร สนับสนุนการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ STEAM Education เพื่อกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เป็นเครื่องมือในการ แลกเปลี่ยนไอเดียและการพัฒนาโรงเรียน

6. การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงการเปิดกว้าง ต่อแนวคิดใหม่ ๆ เป็นผู้บริหารที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นและกล้าลองสิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนให้บุคลากร และนักเรียนมีโอกาสทดลองและพัฒนานวัตกรรมเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ จะสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้ เป็นองค์กรที่มีพลวัต รองรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่ง นวัตกรรมในสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นต้นแบบในการใช้ นวัตกรรม เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และมองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม สร้างค่านิยมการเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง โดยกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนานตนเองเสมอ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดพื้นที่สำหรับ ทดลองแนวคิดใหม่

3. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารและการเรียนรู้ ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ในการบริหาร เช่น ระบบ e-Office หรือระบบวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน และจัดสรรงบประมาณสำหรับ นวัตกรรม เพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถพัฒนาโครงการใหม่ ๆ

4. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เชื่อมโยงกับภาคเอกชน มหาวิทยาลัย และสตาร์ทอัพ ด้านการศึกษา นำ Best Practices จากโรงเรียนที่มีนวัตกรรมมาปรับใช้และร่วมมือกับชุมชน และผู้ปกครองในการพัฒนาโครงการนวัตกรรม

5. การส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ให้ครูและนักเรียน อบรมและพัฒนา ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำแนวคิด STEAM และ Design Thinking มาประยุกต์ใช้ในการสอน ส่งเสริมวัฒนธรรมผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) ให้กับนักเรียน

6. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ปรับปรุงพื้นที่เรียนรู้ ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ออกแบบห้องเรียนให้ยืดหยุ่น และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสีเขียวและความยั่งยืนในโรงเรียน

7. การประเมินและปรับปรุงกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบ Feedback เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงแนวทางการบริหาร สนับสนุนการทำวิจัยในโรงเรียน เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมการพัฒนาผู้นำสถานศึกษาให้สามารถสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ต้องเริ่มจากตัวผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ กล้าเปลี่ยนแปลง และพร้อมสนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม เมื่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ถูกสร้างขึ้น โรงเรียนจะกลายเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Leading by Example) ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบของความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และความคิดบวก มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซื่อสัตย์ และโปร่งใส ทำงานหนัก และแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเท เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร

2. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยพลังบวก ความร่วมมือ และความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมความสามัคคี

3. การให้คำชื่นชมและยกย่องความสำเร็จ กล่าวคำขอบคุณและชื่นชมอย่างจริงใจ เมื่อบุคลากรทำผลงานได้ดี ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ และสร้างระบบแรงจูงใจเชิงบวก

4. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร จัดอบรม สัมมนา หรือสนับสนุนให้บุคลากรเข้า ร่วมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีโอกาพัฒนาหลักสูตร และนวัตกรรมการสอน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้จากการทำงานจริง

5. การใช้เทคนิคการบริหารเชิงจิตวิทยาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เพื่อเข้าใจความต้องการของบุคลากร นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) มาประยุกต์ใช้ โดยเน้นสร้างแรงจูงใจเชิงบวก มากกว่าการหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ทำให้หมดกำลังใจ

6. การให้โอกาสในการเติบโตในสายงาน มอบหมายงานที่ท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถก้าวขึ้นเป็นผู้นำทางการศึกษา และสนับสนุนการทำโครงการวิจัย หรือให้ครูได้พัฒนาแนวทางการสอนใหม่ ๆ

7. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดกว้าง และจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และเปิดช่องทางให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้ และใช้คำพูดที่กระตุ้นให้เกิดพลังบวกและสร้างความมั่นใจให้บุคลากร

8. การดูแลสวัสดิการและความเป็นอยู่ของบุคลากร จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสม สนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะดวกสบาย และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น

9. การสร้างเป้าหมายร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้บุคลากรรู้ว่าตนเองกำลังทำงานเพื่ออะไร เชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตัวของบุคลากรเข้ากับเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

10. การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจและความสามัคคีในองค์กร จัดกิจกรรม Team Building หรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ จัด Coaching & Mentoring Program เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรที่ต้องการพัฒนา และจัดกิจกรรมสนทนากับผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ดี ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เติบโต สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก เมื่อนำแนวทางเหล่านี้ไปใช้ บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน พร้อมสร้างสรรค์และพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ดังนี้

1. การพัฒนาความมั่นใจในตนเองและทักษะการตัดสินใจ ศึกษาข้อมูลและฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารต้องมีข้อมูลที่รอบด้านและมองเห็นแนวทางแก้ปัญหา ฝึกการตัดสินใจในสถานการณ์จำลอง (Case Study & Scenario Planning) เพื่อให้เกิดความชำนาญ รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย แล้วเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด และสร้างนิสัยการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเป็นระบบ

2. การกล้ารับผิดชอบและยอมรับผลลัพธ์ของการตัดสินใจ เมื่อมีการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องพร้อมรับผลที่ตามมา ทั้งข้อดีและข้อเสีย หากตัดสินใจผิดพลาด ต้องสามารถปรับกลยุทธ์ได้อย่าง

รวดเร็ว และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลว ให้บุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่

3. การสร้างทัศนคติที่กล้าเสี่ยงในเชิงสร้างสรรค์ (Calculated Risk-Taking) ไม่ใช่การเสี่ยงแบบไม่มีแบบแผน แต่เป็นการเสี่ยงที่ผ่านการคำนวณและวิเคราะห์เพื่อลองแนวคิดใหม่ในขนาดเล็ก ก่อนขยายผล ฝึกการบริหารความเสี่ยงโดยการวิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงรุก

4. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) วางแผนระยะยาว และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน พัฒนาแผนสำรอง (Contingency Planning) เพื่อกรณีเกิดปัญหาที่ไม่คาดคิด

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าทดลองสิ่งใหม่ จัดเวทีแลกเปลี่ยนไอเดีย และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน สร้างระบบสนับสนุนการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ โดยให้ออกาสำรองโครงการใหม่ที่มีโอกาสมีความเสี่ยง แต่มีโอกาพัฒนาโรงเรียน

6. การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ ใช้ Data-Driven Decision Making (DDDM) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ นำ AI มาวิเคราะห์แนวโน้มของโรงเรียน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ

7. การบริหารทีมที่กล้าคิดกล้าทำ สร้างทีมที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่สามารถปรับตัว และทดลองแนวทางใหม่ ๆ สนับสนุนให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้พวกเขาเป็นผู้นำที่กล้าตัดสินใจ

8. การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองการตัดสินใจ เชื่อมโยงกับผู้นำสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อเรียนรู้แนวทางการบริหารที่ประสบความสำเร็จและขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษาทางการศึกษา

9. การฝึกฝนความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Adaptive Leadership) ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงแนวทางหากมีข้อมูลใหม่ที่ยืนยันว่าการตัดสินใจเดิมอาจไม่เหมาะสม

10. การจัดเวิร์กช็อปหรืออบรมด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ เข้าอบรม หลักสูตรการบริหารความเสี่ยง ฝึกทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจในภาวะวิกฤตการพัฒนาความสามารถด้าน ความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ ต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารความเสี่ยง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการตัดสินใจ ที่มีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ โรงเรียนก็จะสามารถพัฒนาและเติบโตอย่างแข็งแกร่งในอนาคต

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

1. เทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้
2. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาใช้ระบบบริหารจัดการโรงเรียน (School Management System-SMS) นำ AI และ Data-Driven Decision Making มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูใช้ Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom, และ LMS ต่าง ๆ ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับและทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ครูและนักเรียนได้นำเสนอแนวคิดด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้แนวคิด Digital Transformation ภายในสถานศึกษา
5. การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ Social Media เช่น Facebook, LINE, YouTube และเว็บไซต์ ของโรงเรียนในการสื่อสารกับบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ใช้ E-mail และระบบประชุมออนไลน์ (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams) ในการบริหารงาน
6. การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) ในสถานศึกษาปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Hygiene) ให้กับบุคลากรและนักเรียนใช้ระบบการจัดการข้อมูลอย่างปลอดภัย (Data Protection System) ส่งเสริมความรู้ด้าน PDPA (Personal Data Protection Act) หรือกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
7. การจัดหาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในโรงเรียนสนับสนุนให้โรงเรียนมี อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและอุปกรณ์ที่ทันสมัย จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต โปรเจคเตอร์ เพื่อให้นักเรียนและครูสามารถทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยี
8. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการพัฒนาเทคโนโลยี ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนที่มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี

9. การประเมินผลและปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ใช้ในการวัดผลลัพธ์ของการนำ เทคโนโลยีมาใช้ จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนปรับปรุงนโยบายและแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

10. การพัฒนาทักษะ Digital Literacy ให้กับบุคลากรและนักเรียน จัดอบรมเกี่ยวกับ Digital Skills & ICT Competency ให้กับครูและบุคลากรส่งเสริมการใช้ Coding, AI และ Data Science ในการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับ Digital Citizenship เพื่อให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT Leadership) จะช่วยให้โรงเรียนพัฒนาไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบดิจิทัลและบริหารจัดการข้อมูลอย่างปลอดภัย เมื่อสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ทันสมัยและก้าวทันโลกยุคใหม่

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบใช้ Model การแก้ปัญหา เช่น PDCA (Plan-Do-Check-Act) วางแผนลงมือทำตรวจสอบและปรับปรุง แยกแยะปัญหาออกเป็นเร่งด่วน-ไม่เร่งด่วน และสำคัญ-ไม่สำคัญ (ใช้ Eisenhower Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ

2. ฝึกทักษะการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven Decision Making-DDDM) ใช้ข้อมูลเชิงสถิติและวิเคราะห์แนวโน้ม เช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน, ข้อมูลพฤติกรรมของนักเรียนและข้อมูลบุคลากรใช้เครื่องมือ Big Data & AI เพื่อช่วยในการวิเคราะห์แนวโน้มของปัญหา ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาเพื่อช่วยบริหารจัดการข้อมูลของโรงเรียน

3. การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม (Collaborative Decision-Making) เปิดโอกาสให้ ครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ปัญหา ใช้เวทีระดมสมองเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด ส่งเสริมการตัดสินใจแบบ Consensus Decision Making คือ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและยอมรับผลลัพธ์ร่วมกัน

4. พัฒนาศักยภาพการตัดสินใจในภาวะวิกฤติ (Crisis Decision-Making) จัดทำแผนสถานการณ์ฉุกเฉิน คัดล่องหน้าถึงสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและเตรียมแนวทางรับมือในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจฉับไว

5. การบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจบนพื้นฐานของการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Decision-Making) วิเคราะห์โอกาสและผลกระทบของแต่ละทางเลือกเพื่อให้การตัดสินใจมีความคุ้มค่าที่สุดมีแผนสำรองเผื่อกรณีที่ตัดสินใจผิดพลาด

6. การฝึกคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ ใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคก่อนตัดสินใจใช้ Balanced Scorecard (BSC) ในการวิเคราะห์และติดตามผลลัพธ์ของการตัดสินใจ

7. ใช้เทคโนโลยีในการช่วยตัดสินใจใช้ AI หรือ Machine Learning วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อลดข้อผิดพลาด ใช้ Google Data Studio, Power BI เพื่อให้เห็นแนวโน้มปัญหาชัดเจนขึ้น ใช้ระบบ สนับสนุนการตัดสินใจเพื่อช่วยเปรียบเทียบตัวเลือกต่าง ๆ

8. การพัฒนาทักษะ Soft Skills ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ฝึกคิดเชิงวิเคราะห์ และประเมินข้อมูลอย่างรอบคอบ ควบคุมอารมณ์และตัดสินใจบนพื้นฐานเหตุผลและเจตนาต่อรองเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย

9. การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ วิเคราะห์ว่าการตัดสินใจที่ผ่านมามีข้อผิดพลาดตรงไหนและควรปรับปรุงอย่างไร รับฟังผลตอบรับจากบุคลากรและนักเรียน เพื่อปรับปรุงการบริหารงาน

10. การอบรมและพัฒนาอย่างการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ, การใช้ข้อมูลสนับสนุน, การเปิดรับความคิดเห็น, การบริหารความเสี่ยง และการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ยังต้องเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การตัดสินใจนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่เป็นผู้นำทางนวัตกรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลิตสื่อนวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้บรรลุเป้าหมายที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิ่น (2560) ที่พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และจากการศึกษาของ พิศนัย จัตุรัส (2561) ที่พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารเพื่อพัฒนา

คุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การศึกษาข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการฝึกกระบวนการคิดทางสมองอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ พบว่า

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจนกว้างไกลแปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็น การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือในการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต สอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, น. 29) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้พหุองค์การสู่ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ด้วยการรู้จักสภาพการณ์ในอนาคต ปัจจุบันและการมองเห็นอนาคตอย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาผสมผสาน เชื่อมโยง หลอมรวมเข้าด้วยกัน ผู้นำจะต้องมีทักษะด้านการคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบ และมองเห็นอนาคตภาพ สามารถบริหารคน บริหารตนและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้านำและกล้าจัดการกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ สร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างโอกาสในทุก ๆ ที่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ของสถานศึกษาที่ดีขึ้น ในขณะเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา มีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมี วิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาขาดความตระหนักถึงการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรมกับบุคลากร ทางการศึกษา

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ การให้ความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าว ให้ บุคลากรและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทวางแผนและมอบหมายงาน ตลอดจน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันและปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้สร้างสรรค์ มีส่วนรับผิดชอบและรับชอบร่วมกันและเกิดความรู้สึ กภาคภูมิใจในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล (2558, น. 15) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการรวมกลุ่มของบุคคล เพื่อร่วมกันทำงานอย่างมี หลักตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการ ตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการ ดำเนินงานอยู่เสมอ ทำให้สถานศึกษาต้องมีระบบ การบริหาร จัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยบูรณาการการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ จากหลายฝ่ายเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการศึกษาที่เพิ่มขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ในขณะเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเพราะผู้บริหาร มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และนโยบายมากมาย ซึ่งผู้บริหารอาจใช้เวลาส่วนใหญ่ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบาย จึงทำให้ผู้บริหารอาจจะขาดการคิดในเชิงสร้างสรรค์งาน รวมทั้งจินตนาการ ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยากร ยาสิ่งห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ทำการวิจัย เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด ในการวางแผนการทำงานของตนเอง ในขณะเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่มาใช้ประกอบ การพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันนี้มีเทคนิคและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ สถานศึกษาจึงต้องพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่ายและให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้นองค์กร ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายใน อีกทั้ง ผู้บริหารยังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการชื่นชมยินดีในโอกาสต่าง ๆ สอดคล้องกับการสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ Horth (2014, อ้างถึงใน จีระศักดิ์ นามวงษ์, 2563, น. 29) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการบริหาร ความเสี่ยง แก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ

5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรเกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา และยินยอมที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้ลูกน้องให้ร่วมมือทำงานได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถให้ลูกน้อง เชื่อถือ ยอมรับ และต้องมีเทคนิคการจูงใจที่ดีและมีความรู้จิตวิทยาในการจูงใจทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ

6. ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการจัดการศึกษาและการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อกำกับและตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบที่น่าเชื่อถือ เพื่อกำกับและตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน

ที่วางไว้ สอดคล้องกับ เวียงวिरรณ ทำทูล (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงาน ผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจดำเนินงานบนความเสี่ยงและสามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้นในภายหลังได้เป็นอย่างดี

7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญ และสามารถประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับ ญัฐพงศ์ แก้วรากมข (2563, น. 21) ที่กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่าเป็น เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศโดยมีกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้องและรวดเร็ว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ ชุมชน ในขณะเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การปรับประยุกต์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

8. ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก กล่าวคือ เป็นการใช้ความคิดหรือนวัตกรรมเทคโนโลยี รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา โดยประกอบด้วย กิจกรรมหลายอย่างต่อเนื่องกัน ผู้แก้ปัญหาต้องพยายามปรับปรุงตัวเอง และสิ่งแวดล้อมเข้าสู่สภาวะสมดุลที่คาดหวัง เพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการที่มุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหาที่ส่งผลถึงการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยผ่านการทำงานร่วมกันระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดวิจรรณญาณ และทักษะที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ศิริพร ศรีตาพร (2554, น. 76) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาไว้ว่า เป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยผลงานที่เกิดขึ้น ความคิดสร้างสรรค์ การอาศัยนวัตกรรมเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยแก้ปัญหา ย่อมจะหมายถึง วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นวิธีที่ยังไม่เคย

มีใครทำมาก่อน หรือเป็นวิธีแก้ไขปัญหที่แปลกแตกต่างจากวิธีอื่นที่เคยทำกันมา หรือเป็นวิธีการแก้ไขปัญหในเชิงบวก คือ เกิดประโยชน์มากกว่าวิธีที่เคยทำนั่นเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหต่าง ๆ ที่เกิดกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหต่าง ๆ ไปได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างนวัตกรรม โดยการจัดอบรมหรือการให้งบประมาณในการสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาคูคลากรภายนอก รวมไปถึงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้มากขึ้น
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ มาใช้ประกอบการพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองสำรวจข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ โดยการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานให้มากขึ้น
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบด้านนวัตกรรมให้มากขึ้น
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจ สร้างความน่าเชื่อถือของตนเองโดยการพัฒนาตนเองให้บุคลากรมีความน่าเชื่อถือ

6. ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกล้าในการตัดสินใจดำเนินงานบนความเสี่ยงและสามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้นในภายหลังได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการหรือหลักการในการกล้าตัดสินใจดำเนินงานบนความเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยง เพื่อใช้แก้ปัญหาบริหารสถานศึกษา

7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับประยุกต์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาหรือวิธีการในการปรับประยุกต์เทคโนโลยีการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

8. ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความรู้ต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายที่สถานศึกษาดำเนินการไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถส่งเสริมการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมได้

2. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

บรรณานุกรม

- กรวิภา งามวุฒิมงคล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา อาชีวศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- กฤษฎภัทรธร โทพา. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและ นวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์ บริษัทมหาชน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- กุลชลี จงเจริญ. (2555). นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- จรรณี แก้วเอี่ยม. (2556). คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคม พหุวัฒนธรรม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- จิตาภา ศุภชยนันท์. (2555). การศึกษาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Google.com. <http://www.google.com/search>

- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. Google.com.
<http://www.google.com/search>
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ฉนวน อุทโท. (2553). การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์]. Google.com.
<http://www.google.com/search>
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา. ปัญญาชน.
- ฐิตินัน นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. Google.com.
<http://www.google.com/search>
- ฐิติมา พูลเพชร. (2558). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์. วารสารวิชาการ ศิลปศาสตร์ประยุกต์, 8(1), 32-43.
- ณัฐพงศ์ แก้วรากมข. (2563). การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ทศพร บุญวัชรภักย์. (2558). ความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมบูรณาการ และผลการดำเนินงานของธุรกิจ: ปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ของโรงแรม บุติกไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2555). ผู้นำด้านนวัตกรรม.
<http://www.bangkokbiznews.com/home/.html>
- ทินกร บัวชู. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. วี. อินเทอร์เน็ต.

เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำกลยุทธ์ : Leadership and Strategic Leader*.
ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

บังอร นารี. (2558). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี].
Google.com. <http://www.google.com/search>

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

พีรตณย์ จัตุรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนการทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณ์ทิพย์ ปั่นกอง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

ภริญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. Google.com.
<http://www.google.com/search>

แมน ตนภู. (2559). *ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัด เชียงราย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].

ลัดดา พชรวิภาส. (2555). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและ ประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. Google.com.
<http://www.google.com/search>

วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์. (2554). *การศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความสนใจในการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้แบบกระบวนการ*

- แก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- วสันต์ สุทธาวาส. (2558). ความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(2), 281-300.
- วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราษฎ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *EDGKKUJ*, 11(3), 234-244.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2557). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เพียร์สันเอ็ดดูเคชันอินโดไชน่า.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์กรแห่งนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ของผู้ประกอบการยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร*, 30(2), 60-63.
- ศิริพร ศรีตาพร. (2554). *คู่มือวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ*. เบสบุ๊ค.
- ศิวพร เสลาหลัก. (2558). การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- สมัชชา จันทร์แสง. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2567). *ข้อมูลสารสนเทศการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2566*. สำนักพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สิทธิชัย ชมพูพาทย์. (2554). *การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของครูและนักเรียนในโรงเรียนส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถ พิเศษทางวิทยาศาสตร์โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Google.com. <http://www.google.com/search>

- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117-128.
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ ความสามารถ ของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อได้เร็คทอรี่แห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 162-173.
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 205-216.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- อักริช แสนสิงห์. (2560). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- อารี พันธมณี. (2557). ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์. ไยไหม.
- อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. Google.com. <http://www.google.com/search>
- George, A. (2012). *Factors Which Influence the Buying Behaviors of Customers with Multiple Regular Customer Cards*. <https://www.theseus.fi/handle/10024/47276>
- Porter-O'Grady, T., & Malloch, K. (2010). *Innovation Leadership: Creating the Landscape of Healthcare*. Jones & Bartlett Learning.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41(2012), 1-14.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. ดร.นริศรา เสือคล้าย | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 2. นายอนุวัฒน์ นันทโกคินวงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยก้าง รัฐประชาสงเคราะห์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 |
| 3. นางสาวจริยาภรณ์ รัตนประภา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางหก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 |

รายนามผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. นางสาวสุดารัตน์ ปัญญาศิริวงศ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยอื่น อำเภอมะป้าหลวง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 |
| 2. นางสาวฝน ออกแผ้ว | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติสุข อำเภอมะจัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 |
| 3. นายสาธิต หนูอ่อน | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอย อำเภอดอยหลวง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 |
| 4. นางสาวมธุรสณี กวางทอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเวียงพาน อำเภอมะสาย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 |
| 5. นายศุภชัย เพ็ญเพชร | ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าตึงพิทยานุกุล อำเภอเชียงแสน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 |

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระ หลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขต
เชียงราย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จะเก็บไว้
เพื่อการวิจัยเพียงเท่านั้น และจะทำการรักษาไว้เป็นความลับ

4. แบบสอบถามนี้มีจำนวนทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น
แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร
- 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 6) ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ
- 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 8) ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ

และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวบุญยาพร สุฤทธิ

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยาเขตเชียงราย)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ

() เพศชาย () เพศหญิง () เพศทางเลือก

2. อายุ

() 20-30 ปี () 31-40 ปี
() 41-50 ปี () มากกว่า 51 ปี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
() 11-20 ปี () มากกว่า 20 ปี

4. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () สูงกว่าปริญญาโท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดกำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ การตอบด้วยน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้านอยู่เสมอ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการพัฒนาสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาท หน้าที่ได้อย่างชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันได้อย่างอิสระ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมร่วมกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา					
ด้านการคิดสร้างสรรค์						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ๆในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนโดยอาศัยนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ มาใช้ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแนวคิด วิธีการรูปแบบเดิม ๆ มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณค่ามากขึ้น					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการสร้างหรือผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆในการพัฒนานักเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อมาประยุกต์ สร้างเป็นแนวความคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
การสร้างแรงจูงใจ						
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับในความสามารถของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนเมื่อบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่สถานศึกษาจะเกิดความเสียหาย					
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ						
42	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ หรือผลที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เพื่อประกอบการตัดสินใจในการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจดำเนินงานบนความเสี่ยงและสามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้นในภายหลังได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
44	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี					
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆอยู่เสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการปฏิบัติงาน					
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และมีทักษะพื้นฐานในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ถูกต้อง					
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
48	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
50	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับประยุกต์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
51	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาให้ทันสมัย					
53	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้					

ข้อ	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา						
54	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหได้เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์					
55	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น					
56	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การค้นหาหรือการวางแผนวิธีการแก้ปัญหได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์					
57	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหต่าง ๆ ที่เกิดกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่างๆไปได้เป็นอย่างดี					
58	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองภายใต้สภาวะกดดันได้เป็นอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดกับสถานศึกษา และนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี					

ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. ข้อมูลจากการตอบแบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จะเก็บไว้เพื่อการวิจัยเพียงเท่านั้น และจะทำการรักษาไว้เป็นความลับ

ข้อคำถาม

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงควรมีแนวทางอย่างไร

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมควรมีแนวทางอย่างไร

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการควรมีแนวทางอย่างไร

4. ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไร

5. ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรควรมีแนวทางอย่างไร

6. ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจควรมีแนวทางอย่างไร

7. ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารควรมีแนวทางอย่างไร

8. ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหาควรมีแนวทางอย่างไร

9. ท่านคิดว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมควรมีแนวทางอย่างไร



ภาคผนวก ง การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่า ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ตอนที่ 2 การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 8) ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวบุญยาพร สุฤทธิ์

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยาเขตเชียงราย)

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			OIC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			OIC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการทำงานเป็นทีม						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อ ให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาท หน้าที่ได้อย่างชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			OIC	สรุปผล
		1	2	3		
16	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรมีโอกาศในการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการคิดสร้างสรรค์						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนโดยอาศัยนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ มาใช้ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม ๆ มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีคุณค่ามากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			OIC	สรุปผล
		1	2	3		
23	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิด สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการ สร้างหรือผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ในการพัฒนานักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของ ตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น จากมุมมองต่างๆเพื่อมาประยุกต์ สร้างเป็น แนวความคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถ นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการ ดำเนิน งานโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น และผลักดันให้เกิด การสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมทาง การศึกษาใหม่ ๆ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางการศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีใน การทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดให้แก่บุคลากร ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			OIC	สรุปผล
		1	2	3		
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆจากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของ ตนเอง	*1	+1	0	0.67	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้า สังคม เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น นำไปสู่การ สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆให้มี ประโยชน์และมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
การสร้างแรงจูงใจ						
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องอยู่เสมอ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้เกิดกับบุคลากร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง และ ยอมรับในความสามารถของบุคลากรและผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทาง วิชาชีพได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			OIC	สรุปผล
		1	2	3		
38	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนเมื่อบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ						
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่สถานศึกษาจะเกิดความเสียหาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจดำเนินงานบนความเสี่ยงและสามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้นในภายหลังได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และมีทักษะพื้นฐานในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			OIC	สรุปผล
		1	2	3		
48	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับประยุกต์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาให้ทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา						
54	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการแก้ไข ปัญหาได้เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			OIC	สรุปผล
		1	2	3		
56	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินสถานการณ์เพื่อนำไปสู่การค้นหาหรือการวางแผนวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่างๆไปได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองภายใต้สภาวะกดดันได้เป็นอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา และนำพาให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3

แบบประเมินความสอดคล้องฉบับนี้ เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของข้อความกับ
 นิยามศัพท์เฉพาะ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ของนางสาวบุญยาพร สุฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมี ผศ.ดร.วัชร จตุพร
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นโดยใส่ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามความ
 คิดเห็น ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

นางสาวบุญยาพร สุฤทธิ์
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยพะเยา

นิยามศัพท์	ข้อความถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกลแปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง จากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทาง การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือในการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย				
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา				
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกลแปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา				
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถาน ศึกษา				
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด				
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง				
	7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน				
	8. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป				

นิยามศัพท์	ข้อความถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถาน ศึกษา ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงาน ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทวางแผนและมอบหมายงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมกันและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้สร้างสรรค์ มีส่วนรับผิดชอบและรับชอบร่วมกัน และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานผ่านกระบวนการให้ความร่วมมือร่วมใจ โดยมีการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย				
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากร ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน				
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด				
	4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด				
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาท หน้าที่ได้ชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถ				
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน				
	7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ สร้างสรรค์				

นิยามศัพท์	ข้อความถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกัน อย่างอิสระ				
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลายรูปแบบ หลายแง่มุม สร้างทางเลือก ใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการ พัฒนาและขับเคลื่อน การดำเนินงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆหรือ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการ บริหาร และส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูล สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ ประกอบ การพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิด แบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้ เกิดการสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มี ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานเพื่อให้เกิด นวัตกรรมตลอดจนถึง การสนับสนุนสภาพการที่ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่ง ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ อย่าง หลากหลาย				
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด นอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบ งานเดิม ๆ และสามารถสร้าง ทางเลือกใหม่ๆ ในการขับเคลื่อน สถานศึกษาได้				
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ ศึกษาของนักเรียนโดยอาศัย นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ที่ ทันสมัย				
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการสำรวจหาข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ใหม่ มาใช้ ประกอบการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ				
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ แนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม ๆ มา พัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรม ใหม่ ๆ และมีคุณค่ามากขึ้น				
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิด				

นิยามศัพท์	ข้อความถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด การวางแผน การทำงาน สนับสนุนให้ประ ยุคต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสารธรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ นำไปเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดต่อไป	สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ				
	7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง				
	8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์สร้างเป็นแนวความคิด				
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการตั้งนวัตกรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เกร็งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง	1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน				
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของนวัตกรรม				
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่				
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานลดความตึงเครียดให้แก่บุคลากร				
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงาน				

นิยามศัพท์	ข้อความถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง				
	7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ในกว้างขึ้น				
	8. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพ				
5. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ การไว้วางใจแสดงออกถึงความจริงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น	1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างขวัญกำลังใจ				
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความไว้วางใจความน่าเชื่อถือของตนเอง				

นิยามศัพท์	ข้อความถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ให้เกียรติ ยกย่องยอมรับ ในความสามารถ ให้รางวัลตอบ แทนสนับสนุนช่วยเหลือส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร การมองเห็นคุณค่าในตัวของ บุคลากร เพื่อสร้างความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้	4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับใน ความสามารถของบุคลากร				
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนในการส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร				
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัล ตอบแทนเมื่องานสำเร็จ				
6. การกล้าเสี่ยงและกล้า ตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงถึงความสามารถในการ เลือกทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ สามารถ ปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะ เสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงกล้าเผชิญหน้ากับ ปัญหาต่าง ๆ กล้าตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว ถูกต้อง รวดเร็ว และมีความ เชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าที่ จะวางแผนและกล้าปฏิบัติงาน ในรูปแบบแปลกใหม่ บนกฎ ระเบียบและความเป็นไปได้	1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง การสร้างขวัญกำลังใจ				
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ กำหนดแนวทางหรือมาตรการใน การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาส สถานศึกษาเกิดความเสียหาย				
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตามในกระบวนการ บริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ				
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ พิจารณาได้ตรงต่อ ประเมิน สถานการณ์ หรือผลที่จะเกิดเพื่อ ประกอบการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรม				

นิยามศัพท์	ข้อความถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้า ดำเนินงานบนความเสี่ยงและ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นได้				
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การ สนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการ สร้างนวัตกรรม				
	7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้				
	8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประเมิน ผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการ ดำเนินงานตามแผน				
	9. ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการ รองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการปฏิบัติงาน				
7. การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และทักษะพื้นฐานใน การใช้คอมพิวเตอร์เห็นความ สำคัญและสามารถประยุกต์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเป็นเครื่องมือในการ บริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยี				
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร				
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการ สื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการสถานศึกษา				

นิยามศัพท์	ข้อความถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
สื่อสารเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาของตนเอง และบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4. ผู้บริหารสถานศึกษาและการสื่อสารสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ				
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา				
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย				
	7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย				
8. การตัดสินใจแก้ปัญหา หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก กล่าวคือเป็นการใช้ความคิดหรือนวัตกรรมเทคโนโลยี	8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้				
	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก				
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้เหมาะสม				

นิยามศัพท์	ข้อความถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
รวมถึงกระบวนการ การต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นวิธีการที่ใช้ใน การแก้ปัญหา โดยประกอบด้วยกิจกรรม หลายอย่างต่อเนื่องกันผู้ แก้ปัญหาต้องพยายามปรับปรุง ตัวเองและสิ่งแวดล้อมเข้าสู่ สถานะสมดุลที่คาดหวัง เพื่อให้ สามารถบรรลุถึงเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ เป็นกระบวนการที่ มุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหาที่ ส่งผลถึงการพัฒนาสถานะที่ เป็นอยู่ให้ดีขึ้นโดยผ่าน การทำงานร่วมกันระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์และการคิด วิจารณ์และทักษะที่ หลากหลายมีการประเมิน วิธีการแก้ ปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำสู่การวางแผนในการ แก้ปัญหาและสามารถนำไป แก้ปัญหาได้โดยเชื่อ มั่นว่า ตนเองสามารถนำพาบุคลากร ในองค์กรแก้ปัญหาได้และ ควบคุมตนเองได้ เพื่อที่จะได้ แก้ปัญหาด้วย และสมบูรณ์ บรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ				
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้าง สรรค์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสถานะที่ เป็นอยู่ให้ดีขึ้น				
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมโดย คิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดอย่างมี วิจารณญาณ				
	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ ประเมินในการวางแผนสู่วิธีการ แก้ปัญหา				
	7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถนำพา สถานศึกษาแก้ไขปัญหาได้				
	8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ควบคุมตนเองในสถานะกดดัน เพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้				
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการพัฒนา สถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น				
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมโดย				

นียมคัพท	ข้อคํถาม	ความเห้น ผู้เชียวชาญ			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
	คืดอย่างสร้ํงสรรค์ และคืดอย่างมี วิจารณญาณ				



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	บุญยาพร สุฤทธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	5 มกราคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, จังหวัดอุดรดิตถ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	30 หมู่ 7 ตำบลเจดีย์ชัย อำเภอบัว จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	บุญยาพร สุฤทธิ์ และวัชรระ จตุพร. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 14(3).
รางวัลที่ได้รับ	-

