

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL
OPPORTUNITY EXTENDED SCHOOL IN MAE CHAN DISTRICT CHIANG RAI PROVINCE



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

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ของ ศิริพรพรรณ สีสวง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

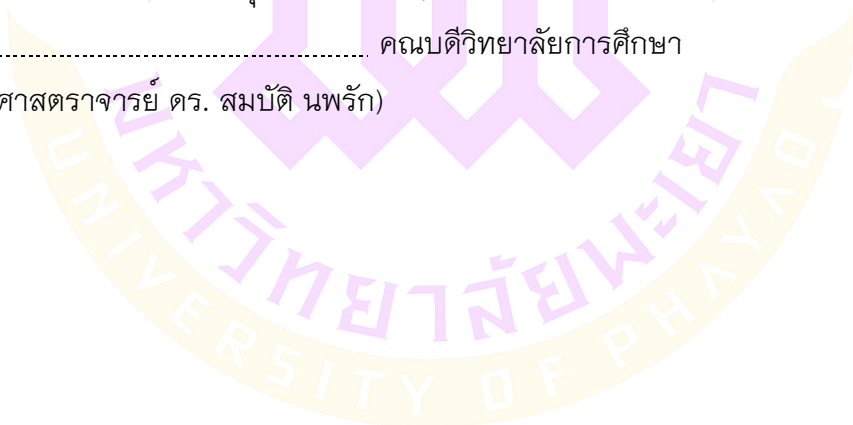
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพวง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ศิริพรพรรณ สีสวง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 185 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้สูตรของยามานะ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติทดสอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

Title: A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXTENDED SCHOOL IN MAE CHAN DISTRICT CHIANG RAI PROVINCE

Author: Siripronpan Siyuang, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2020

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Innovative Leadership

ABSTRACT

The objectives of this independent study were 1) to study innovative leadership of school administrators of educational opportunity extended school in Mae Chan District, Chiang Rai Province, and 2) to compare the innovative leadership of school administrators of educational opportunity extended school in Mae Chan District, Chiang Rai Province, classified by age, work experience, and educational level. The sample of this study was 185 school administrators, teachers and educational personnel, obtained by using Yamane's formula, then simple sampling by drawing lots. Five-rating scale questionnaire was used as a research instrument. Content validity of the test as shown by the IOC index ranged from 0.67 to 1.00 and a reliability rating of 0.91. Data were analyzed using statistics, including frequency, mean, percentage, standard deviation, One-Way ANOVA and a pairwise comparison through the Scheffe's method. The results of this study indicated as follows: 1) Overall innovative leadership of school administrators of educational opportunity extended school in Mae Chan District, Chiang Rai Province was at a high level. 2) The respondents with different age, work experience, and educational level had indifferent innovative leadership with a statistical significance level of .05.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้ง คณะอาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา และเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายนเรศ เครือประดิษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยน้ำราก (ไตรราษฎร์บำรุง) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ และ ดร.วัชรระ จตุพร อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ของเครื่องมือ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งรวมทั้งผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มี พระคุณทุก ๆ ท่าน

ศิริพรพรรณ สีสวง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1.....	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	11
บทที่ 2	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย	80
บทที่ 3	82
วิธีการดำเนินงานวิจัย	82

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	82
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	86
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
บทที่ 5.....	117
บทสรุป.....	117
สรุปผลการวิจัย	117
อภิปรายผล.....	121
ข้อเสนอแนะ.....	130
บรรณานุกรม	133
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	144
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	145
ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	156
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	166
ประวัติผู้วิจัย	167

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	52
ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	89
ตาราง 3 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม.....	91
ตาราง 4 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การ เปลี่ยนแปลง.....	92
ตาราง 5 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม.....	93
ตาราง 6 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์	95
ตาราง 7 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร..	96
ตาราง 8 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจ	98
ตาราง 9 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง.....	99
ตาราง 10 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	100
ตาราง 11 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการแก้ปัญหา	102
ตาราง 12 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างเครือข่าย	103

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ (n = 185)	104
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามอายุ ด้านการสร้างแรงจูงใจ	106
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (n = 185)	107
ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ปัญหา	109
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 185)	110
ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร	112
ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ	112
ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	113
ตาราง 21 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	114
ตาราง 22 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม	114
ตาราง 23 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจ	115

ตาราง 24 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร115

ตาราง 25 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการแก้ปัญหา116



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	81
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้น การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงจัดตั้งโครงการต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรโดยมีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครู และผู้บริหารพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ มีคุณธรรม และเรียนรู้อย่างมีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า นอกจากการดำเนินงานจัดการศึกษา โดยหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาแล้ว ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมก็มีบทบาทสำคัญใน การสร้างโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถทำได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 90)

เนื่องจากคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลการสอบ O-NET ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ใน 5 วิชาหลักตลอด 5 ปีที่ผ่านมาไม่มี การเปลี่ยนแปลงมากนัก ส่วนใหญ่ได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ 50 วิชาที่นักเรียนทำคะแนนได้ต่ำที่สุด ทุกระดับชั้น คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา (พ.ศ.2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ก็ปรากฏว่า ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานอีกเป็นจำนวนมาก โดยสรุป นักเรียนไทยยังมีความสามารถทางวิชาการต่ำทั้งเรื่องการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนในการอ่านจับใจความ การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา และการนำไปใช้โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์และ

วิทยาศาสตร์ ที่เป็นวิชาหลักสำหรับการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนา เศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 11)

การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อ แก้ไขปัญหาทางการศึกษาบางอย่างให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลง ทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไข ปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่ลดลง การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนอง ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง ซึ่งการใช้ นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการค้นคว้าการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การจัดการ เรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553, หน้า 62) สอดคล้อง กับแนวคิดของ ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่า ต่อตัวผู้เรียน ต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้ดำรง อยู่ในกรอบสังคมโลกที่แข่งขันอย่างรุนแรงเช่นปัจจุบัน เราจึงควรเปลี่ยนกระแสนการศึกษาใหม่ ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อผลในทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ในวงการศึกษ เป็นผลผลิตที่สร้างสรรค์ ซึ่งปัจจุบันผู้นำสถานศึกษายุคใหม่ต้องเผชิญปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่ เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดให้มีอิสระในการ ทำงานมากขึ้น กระทรวงศึกษาก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหาร สถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและ เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้นการที่สถานศึกษาจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ ได้กล่าวว่า เป็นผู้ที่ มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนจ นต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการพัฒนา ทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำ ที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมี ประสิทธิภาพ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการ

จัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้ และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ การจัดระบบการให้บริการข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีที่ผู้เรียนและผู้ให้บริการทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับ การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลกมีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ โดยมีความสามารถในการนำองค์กรใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ (เรื่องยศ แวดล้อม, 2556, สื่อออนไลน์)

เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับเหตุการณ์ของสถานการณ์โลก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเกิดจากการผสมผสานคุณลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำใน ทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎี ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ปรากฏให้เห็นใน ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก (Leader-member exchange theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้หรือแม้แต่ทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic leadership) ภาวะผู้นำที่พร้อมจะปรับตัว (Adaptive leadership) หรือ ภาวะผู้นำแบบยุทธวิธี (Tactical leadership) ฯลฯ ที่เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำสามารถใช้ภาวะผู้นำเหล่านั้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ แต่ถึงกระนั้น คุณลักษณะของภาวะผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าว ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็วให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นเลิศขององค์กรได้ จึงทำให้ ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึง วิธีแห่งภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงานท่ามกลางวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรม กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย กลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรม

ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รวมทั้งให้กำลังใจแก่ บุคลากรในองค์กร จัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรม สนับสนุน บุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ให้เสรีภาพในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน รวมถึงกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์การเพื่อการสร้างสรรค่นงานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์การที่เป็นเลิศ (กุลชลี จงเจริญ, 2555, หน้า 17-18)

กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามา มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์ผลสถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งและเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม กระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคคนวัตกรรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทายหลากหลาย เหตุผลโดยหลักการการจัดการศึกษาที่ดีนั้น จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการทบทวนการออกแบบองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่เผยแพร่ หรือส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิค นวัตกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคงต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อน แล้วค่อยผลักดันให้ครูให้การยอมรับแล้วบูรณาการเข้าไปสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคนวัตกรรรมจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้โดยเป้าหมาย เพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (novation school) ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด คือ ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา ดังนั้นผู้นำสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานของ

องค์กรสามารถกล่าวได้ว่า ถ้าหากผู้นำมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้พนักงานก้าวหน้าไปได้ด้วยดีก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555, หน้า 122-123)

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับติดตามส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในเขตพื้นที่ ซึ่งมีบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันทั้งด้านสถานที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป จึงได้กำหนดทิศทาง และสนับสนุนด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารสถานศึกษา ในส่วนการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ การกำกับติดตาม เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีความโปร่งใส เป็นองค์กรที่ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย สรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, หน้า 61)

ความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายโดยจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักการศึกษาในตาราง 1 โดยได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 9 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
- 1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร
- 1.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 1.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 1.7 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
- 1.8 ด้านการแก้ปัญหา
- 1.9 ด้านการสร้างเครือข่าย

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 16 คน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 326 คน รวมทั้งหมด 342 คน

3. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 185 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 888; อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, หน้า 303) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก

4. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น

1. อายุ
2. ช่วงอายุ 20–30 ปี
3. ช่วงอายุ 31–40 ปี
4. ช่วงอายุ 41–50 ปี
5. ช่วงอายุมากกว่า 51 ปี

ประสบการณ์ทำงาน

1. ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี
2. ประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี
3. ประสบการณ์ทำงาน 11–20 ปี
4. ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี

วุฒิการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท
4. สูงกว่าปริญญาโท

ตัวแปรตาม

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง
7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
8. ด้านการแก้ปัญหา
9. ด้านการสร้างเครือข่าย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำซึ่งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งกระบวนการคิด และกระบวนการทำงานแนวใหม่ในการนำองค์กร เพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมเข้าไปใช้ในการปรับแก้ปัญหหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหา และด้านการสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมใน

การเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ้ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกร่วมกันภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม เกิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น เปิดโอกาสบุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิด

4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างขวัญกำลังใจ การไว้วางใจ แสดงออกถึงความจริงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ให้เกียรติยกย่อง ยอมรับในความสามารถ ให้รางวัลตอบแทน สนับสนุน

ช่วยเหลือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร การมองเห็นคุณค่าในตัวของบุคลากรเพื่อสร้างความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้น ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษารวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ในการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่นจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8. ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง เป็นความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก กล่าวคือ เป็นการใช้ความคิด หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยี รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา โดยประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างต่อเนื่องกัน ผู้แก้ปัญหามองหาตัวเอง และสิ่งแวดล้อมให้ผสมกลมกลืนกลับเข้าสู่สภาวะสมดุลหรือสภาวะที่คาดหวังเพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การแก้ปัญหายังสร้างสรรค์เป็นกระบวนการมุ่งหาคำตอบ และแก้ปัญหาที่ส่งผลถึงการพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และการคิดวิจารณ์ญาณ

และทักษะที่หลากหลาย มีการประเมินวิธีการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ปัญหา และสามารถนำไปแก้ปัญหาโดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถนำบุคลากรในองค์กรแก้ปัญหาได้ และควบคุมตนเองได้เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาด้วยความรอบคอบและสมบูรณ์บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

9. ด้านการสร้างเครือข่าย หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มีการติดต่อ สื่อสารซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมการประสานงาน สร้างสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน สร้างการคบค้าสมาคมแบบพึงพิงที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช้การสร้างระบบติดต่อด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว โดยการสร้างเครือข่ายนั้นผู้นำต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ตีความ บุรณาการและผสมผสาน แนวคิด ทฤษฎีข้อมูล ความรู้ประสบการณ์และเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตถึงปัจจุบัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางให้การสร้างเครือข่ายที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
2. ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายภาวะผู้นำ

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสามารถในการใช้กระบวนการในการบริหารงานใช้อำนาจที่มีอยู่ในตนเองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือและส่งเสริมผู้ร่วมงาน มีความอดทน กล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และสามารถวัดได้จากการแสดงออกผ่านการทำกระทำของผู้นำ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

กรรณิการ์ ปิงวงศ์ (2556, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่านั้น พยายามที่จะใช้อำนาจของตนเองหรือกลุ่มของตนกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้นำต่อการดำเนินงาน และกิจกรรมของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ โดยมีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ 3 มิติ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

สัมมนา ธรนิธย์ (2556, หน้า 249) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า การใช้ อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง ชูใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุ วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว ผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็น การผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรมหรือกระบวนการ ที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลชูใจให้ บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม ของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มได้เผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชัก จูง หรือชี้นำให้บุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานตามสำเร็จตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ปฏิบัติงาน บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ณัฐพงษ์ เชื้อสะอาด (2559, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาให้ผู้ตามได้เห็น และตระหนักถึงความสำคัญในตัวของผู้นำ ทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือ มีความรักและศรัทธาในตัวของผู้นำ ทำให้ผู้ตามสามารถ นำพาหรือชี้นำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำเป็นแบบแผนหรือแบบของการปฏิบัติที่ ผู้นำแสดงออกเพื่อการนำกลุ่ม หรือบังคับบัญชากลุ่ม อาจเป็นในรูปของการกระจายงาน หรือมอบหมายงานก็ได้ สามารถแยกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ 1) สั่งให้ปฏิบัติตาม 2) ขยายความคิด ให้คนในสังกัดปฏิบัติตาม 3) ปรีกษาหาหรือเพื่อให้ปฏิบัติตาม 4) ร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยกัน 5) มอบงานทั้งหมดให้กระทำเองตามความสามารถ 6) เปรียบเทียบความยากง่าย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลในองค์การ ให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ล้านนา มาปลุก (2562, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพล โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคล และกลุ่มคนให้รวมพลังร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ ในเรื่องของ การใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความสามารถที่จะชักจูง กำหนดพฤติกรรม ทศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมของบุคคลอื่น เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สำหรับผู้บริหารความเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ให้ความสนับสนุนหรือไม่ ก็อยู่ที่ศิลปะและยุทธวิธีต่าง ๆ หากพิจารณาในส่วนของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องนับว่าภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางพลังของกลุ่มคน และผู้นำจะต้องนำความรู้สึกที่ดีที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีนักการศึกษา และนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77-78) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม

แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสได้ใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งรวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้ มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ เป็นต้น ในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นการที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าว คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสาน หรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงาน มีความเจริญก้าวหน้า อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงาน มีเอกภาพ

3. ภาวะผู้นำช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำ ความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็วจมาสู่องค์กรด้วย

4. ภาวะผู้นำเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน หรือสภาวะ ที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานรอดจากสภาวะคับขันดังกล่าว

เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552, หน้า 1) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันการบริหารองค์กร ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต่างให้ความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนา หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่องค์กรให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้วยังทำให้

องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม

กุลรัศมี ศิริวุฒิ (2553, หน้า 15) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำเปรียบประดุจดวงประทีปนำทางของหน่วยงานหรือเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร เป็นตัวอย่าง เป็นตัวแทน และเป็นศูนย์รวมพลังของบุคคลากรจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานโดยส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของหน่วยงานหรือสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำ คือ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เฉลิมพล คนตรง (2555, หน้า 12) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความพึงพอใจ โดยได้ทั้งงาน และได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สะอูดี สาชู (2557, หน้า 17) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการบริหารจัดการดำเนินงานให้วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำนั้นมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกแบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกแบบภาวะผู้นำ ผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพผู้นำเอง

แมน ตนภู (2559, หน้า 14-15) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้เพราะผู้บริหารการมีภาวะและความรับผิดชอบโดยตรงต่อกรวางแผน ตัดสินใจสั่งการ ดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาขององค์กรด้วยปัญหา ที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้บริหารทำอะไรหรือมีวิธีการนำ อย่างไรจึงทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ประเด็นนี้ทำให้เห็นว่าผู้บริหารผู้นำกับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ในองค์การทางการศึกษาก็ เช่นกัน

ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่ดีและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ประสบการณ์และความริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องรู้จักสร้างโอกาสเพื่อทำหน้าที่ผู้นำในการ นำแนวคิดของตนไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง มีความเป็นไปได้อย่างจริง ผู้บริหารต้องมีแสดงบทบาท ของตน และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คนคาดหวังได้อย่างชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ทางการ ศึกษาไว้อย่างชาญฉลาดมีความคิดกว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณภาพ เพราะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จขององค์กรในการบริหารจัดการองค์กรนั้นจะต้องมีผู้นำที่ จะคอยนำพา หรือชี้นำทิศทางกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร และการมีภาวะผู้นำของ ผู้บริหารนั้นจะส่งผลให้ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามได้คิดและแสดงออกมา ในการปฏิบัติร่วมกันซึ่งกันและกันได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ และเพื่อให้ บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

3. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้ามีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้หลากหลายดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2552, หน้า 6-1) ภาวะผู้นำมีคุณลักษณะแตกต่างจาก บุคคลอื่น 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำปฏิบัติงานภายใต้พื้นผิวของเหตุการณ์และกิจกรรม โดยการหาความหมาย และให้ค่านิยมที่ลึกซึ้งลงไปผู้นำสามารถบอกพื้นฐานในความหมายของการเคลื่อนไหวของ ชีวิตประจำวันภายในองค์กร ดังนั้น จึงให้นักเรียน ครู และสมาชิกชุมชนมีความรู้สึกใน ความสำคัญวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมาย สิ่งที่ดีเป็นของธรรมดาและเป็นเบื้องต้น

2. ผู้นำเป็นซึ่งนำความรู้ของการแสดงละครชีวิตมาสู่สถานการณศึกษา ช่วยให้ ขึ้นมาเหนือพื้นผิวของงานกิจวัตรที่น่าเบื่อ ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจวัตรประจำวัน ผู้นำมองเห็น ความสำคัญของสิ่งที่กลุ่มกำลังทำและทำได้ ผู้นำมองเห็นความเป็นไปได้ของการแสดงที่ เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ส่วนใหญ่มากขึ้น และสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้ไปเกินกว่างานกิจวัตร และหลุดออกจากเป้าหมายไปสู่อะไรบางอย่างที่มีชีวิตชีวาและตื่นเต้นมากขึ้น

3. ผู้นำสามารถสื่อความรู้สึกต่อวิสัยทัศน์เป็นคำพูด หรือตัวอย่าง และผู้นำการใช้ ภาษาสัญลักษณ์ที่เข้าใจง่ายแต่ยังสื่อความรู้สึกที่ตื่นเต้น ความเป็นต้นคิด และความใหม่เอี่ยม ได้ด้วย

4. ผู้นำให้โอกาสผู้อื่น ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และความรู้สึกต่อ เป้าหมายของตนเอง เพื่อว่าผู้อื่นจะได้มีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ

5. ผู้นำที่มีความสามารถแปลงรูปวิสัยทัศน์ ความเข้ม และความคิดสร้างสรรค์ของตนจากความหมายในทางส่วนตัวไปสู่เป้าหมายโครงสร้าง และกระบวนการสำหรับสถานศึกษาแนวคิดกลายเป็นโครงการ วิสัยทัศน์ และเป็นเป้าหมาย และความรู้สึกในปณิธานจากผู้อื่นกลายเป็นโครงสร้างการปฏิบัติงาน ที่จริงแล้วผู้นำแปลคุณสมบัติของภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของโรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรนั่นเอง

กอตักดี ไชยรัศมีศักดิ์ (2553, หน้า 118-121) กล่าวถึงคุณสมบัติของภาวะผู้นำ 11 ประการของ 7 Eleven ว่าประกอบด้วย

1. มีความจริงใจ มีจิตใจดีไม่หลอกใช้ผู้อื่น ส่งเสริมผลงาน และผลักดันให้ลูกน้องประสบความสำเร็จ
2. ไม่คักคินา เคารพในคุณค่าของผู้อื่นมีความคิดและการกระทำ ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ไม่แบ่งแยกสถาบัน เจ้ายศเจ้าอย่าง ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้อื่น ไม่ยกตนข่มท่าน
3. ใช้ปิยวาจา เป็นผู้รับฟังที่ดี ใช้วาจาที่สุภาพในการแสดงความคิดเห็น การสอนงานหรือตักเตือนลูกน้อง ใช้คำพูดเชิงสร้างสรรค์ ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช้อารมณ์ด่วนสรุป วาจาเสียดสี หรือประชดประชัน
4. ออย่าหลงอำนาจ ไม่ยึดติดกับอำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ ไม่หลงตนว่าเป็นใหญ่และถูกต้องแต่เพียงผู้เดียว
5. เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในการประพฤติตน และการทำงานเป็นทีมโดยมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน ขยัน ซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีวินัย ประพฤติตนตามทำนองคลองธรรม ให้ลูกน้องนับถือได้สนิทใจ
6. ให้ความยุติธรรม ไม่ลำเอียงเข้าข้างเฉพาะลูกน้องคนหรือคนใกล้ชิด ไม่หลงเชื่อคนง่าย ไม่ฟังความฝ่ายเดียว
7. ให้ความเมตตา ดูแลลูกน้องด้วยความรักความเอาใจใส่ และช่วยเหลือด้วยความเห็นใจแนะนำสั่งสอนด้วยความปรารถนาดี
8. กล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานหลักการ ข้อเท็จจริงและประสบการณ์ที่สั่งสมมา ไม่ลังเล กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ
9. ออาหารสังคัม มองส่วนร่วม ร่วมสนับสนุน และส่งเสริมสังคัมด้วยความรับผิดชอบไม่ดำเนินกิจกรรมที่เป็นภัยต่อสังคัม
10. บ่มเพาะคนดี รู้จักเลือกสรรและสร้างคนดีมีความสามารถให้กับองค์กรคอยเป็นที่เลี้ยงง่ายทอดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ สอนงาน ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่จำเป็นเพื่อพัฒนาลูกน้องให้เป็นกำลังสำคัญขององค์กร

11. มีใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงานในทุกระดับพร้อม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความสามารถที่อาจจะเหนือกว่าที่ตนมีอยู่ เปิดใจรับแนวคิด ใหม่ ๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 119) คุณลักษณะภาวะผู้นำที่แยกจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำมีดังนี้

1. ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ (Adaptable to Situation)
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม (Alert to Social Environment)
3. มีความทะเยอทะยาน มุ่งความสำเร็จ (Ambition, Achievement Orientation)
4. มีความตรงไปตรงมา (Assertive)
5. ให้ความร่วมมือ (Cooperative)
6. ตันสินใจดี (Decisive)
7. สามารถพึ่งพาอาศัยได้ (Dependable)
8. ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ (Dominant Power Motivation)
9. ความมีพลังหรือระดับความกระตือรือร้นสูง (Energetic high Activity Level)
10. มีความมุมานะ พยายามอย่างต่อเนื่อง (Persistent)
11. มีความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence)
12. สามารถทนต่อภาวะความเครียด (Tolerant of Stress)
13. เต็มใจแสวงหางาน รับผิดชอบ (Willing to Assume Responsibility)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 5-6) ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. มีอำนาจ (dominance)
2. มีพลังสูง (high energy)
3. เชื่อมมั่นในตนเอง (self-confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถ ที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุก อย่าง หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ
4. เชื่ออำนาจแห่งตน (internal locus of control) ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหา หรืออุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น
5. อารมณ์มั่นคง (stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก
6. ยึดความถูกต้องชอบธรรม (integrity)

7. มีปฏิภาณไหวพริบ (intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
8. ยืดหยุ่น (flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน
9. ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (sensitive to others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ มีวิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น
10. มีความสามารถในการปรับตัว (adjustment)
11. มีความเปิดเผย (extraversion)
12. มีความตระหนักรู้ (consciousness)
13. เปิดรับประสบการณ์ (open to experience)
14. เข้าใจในศักยภาพแห่งตน (self-efficacy)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

จิตาภา ศุภชญาพันธ์ (2555, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้ผู้อื่นสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

ขวัญชนก ไตนาค (2556, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ ผู้นำหน่วยงานที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นให้เกิดการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือเกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

กฤษณ์ภัทรธร โทพา (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกัน ชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดีมีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และในขณะเดียวกัน ก็สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้าง

คุณค่า และมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

ทินกร บัวชู (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำหน่วยงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกในการโน้มน้าว จูงใจ หรือมีอิทธิพลในการนำผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้พัฒนาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรม จนบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พีรตณย์ จัตุรัส (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ อำนาจและความสามารถของตนเองในด้านความรู้ บทบาท บุคลิกภาพ รวมถึงกระบวนการทางสังคม ในการชี้แนะ ควบคุม สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปใช้ในการปรับแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคคลในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายที่เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, หน้า 207) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กรโดยใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นที่จะสร้างและใช้สิ่งใหม่ ๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร อีกทั้งมีการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรในด้านวัฒนธรรม และให้อำนาจแก่สมาชิกในการตัดสินใจที่เหมาะสม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่จะสร้างภาพรวมของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นทั้งทั้งการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้หรือสร้างให้เกิดขึ้นเป็นสิ่งใหม่ และในขณะเดียวกันคือการนำองค์ประกอบของนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้โยกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งกระบวนการคิด และกระบวนการทำงานแนวใหม่ในการนำองค์กรเพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมเข้าไปใช้ในการปรับแก้ปัญหา หรือสร้างแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2553) ได้อธิบายลักษณะและบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในวงการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องมีบทบาทดังนี้

1. รู้จักและเข้าใจสถานการณ์ขององค์กร
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทาง และการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย
3. สื่อสารแนวคิดหรือทิศทางใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา
4. สร้างทีมงานร่วมกับทั้งบุคลากรภายนอกและภายในองค์กร
5. การดำเนินงานในลักษณะกระจายอำนาจ โดยเริ่มจากความสำเร็จเล็ก ๆ

ก่อนแต่อำนาจที่กระจายออกไปนั้นต้องสอดคล้องกับการมองเห็นภาพใหม่ได้พร้อมกัน

6. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทุกคน
 7. การประเมิน ตรวจสอบ บันทึกลง และเผยแพร่สู่การปรับปรุงและพัฒนา
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553, หน้า 61) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จะสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) มีลักษณะ ดังนี้

1. มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเท ของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้วต้องมีลักษณะ โครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายใน องค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ และต้องมีบุคลากรที่จะทำหน้าที่ ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่ง ผู้นำในการดำเนินโครงการ นวัตกรรมและผู้สนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งมั่น การทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการมุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมี โอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย (CrossFunctional) ในขณะเดียวกันก็ต้องให้

ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม

3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์โดยที่การตกแต่ง และการวางแผนผังสำนักงาน (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ

4. ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

อย่างแท้จริงและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้นความ เชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้าสู่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ คู่ค้าและพันธมิตร ทางธุรกิจรวมถึงจากความต้องการของผู้บริโภค

อรอนงค์ โรจนวัฒนาบุลย์ (2553, หน้า 216) ได้เสนอภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader Competency) เปรียบเสมือนแกนหลักที่สำคัญของสมรรถนะที่ผู้นำองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือผู้บริหารในองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 คุณลักษณะ ดังนี้

ด้านที่ 1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำ การเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change), การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) ทักษะในการกระตุ้นการสร้าง นวัตกรรม (Encourage Innovation), ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence), การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

ด้านที่ 2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย กล้าเสี่ยง (Risk Takers) มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded) มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct) ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) มีความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (Intuition Minded) ความมีคุณธรรม (Integrity) และกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)

ด้านที่ 3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection)

ด้านที่ 4 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำทางความคิด (Idea Champion) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) บทบาทการเป็นผู้นำทีม การมีส่วนร่วม (Team Leader, Participating) การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) เป็นผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) หน้าที่การให้รางวัลแห่งความสำเร็จ (Reward Success) และเป็นผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring)

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2555, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation Thinking Skills) ที่สำคัญมีดังนี้

1. ปลุกฝังค่านิยมให้มีความรักหลงใหล (Passion) ในนวัตกรรมชนิดสู้ไม่ถอย หรือไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรค โดยมีทัศนคติชอบความท้าทายต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อปลุกจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ และในขณะเดียวกันก็ตอบสนองความต้องการของสังคมได้ ทำให้เป็นการสร้างนวัตกรรม ที่มีความรับผิดชอบต่อทุกภาคส่วนของสังคม

2. สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง ซึ่ง รอบคอบสังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. มีจินตนาการ คือ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการแก้ปัญหา หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภคชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมได้

4. นำมาปฏิบัติอย่างจริงจังแต่ไม่กดดันเป็นการแปลงความคิดไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยไม่สร้างเงื่อนไขให้เกิดทุกข์ จะได้สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างรู้สึกสนุกและมีความสุขที่ได้สร้างสรรค์นวัตกรรม

5. สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม คือ บูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

6. ใช้ลักษณะส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์ เช่น เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกตช่างสงสัย ชอบวิเคราะห์ค้นคว้า ทดลอง สังเคราะห์เพื่อหาคำตอบหรือทางเลือก ที่ดีที่สุด รู้จักเชื่อมโยงความคิด มีความกล้าที่จะเสี่ยง กล้าลงมือปฏิบัติ ไม่กลัวความล้มเหลว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจ ความต้องการของผู้อื่น ฯลฯ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555, หน้า 122) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้

1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การเกาะติดสถานการณ์ต่าง ๆ จนสังเกตเห็นความไป ที่ผิดสังเกต สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งจะช่วยให้เห็นมุมมอง วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกับคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจำแนก ลักษณะส่วนบุคคลเป็นกระบวนการสองด้าน คือ 1) การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ ของบุคลากรทำให้เกิดมุมมองความท้าทายใหม่ ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและ 2) ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างลึกซึ้งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการโดยทำความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการ คือใคร มีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาในองค์กรทางการศึกษา ก็คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้นเอง ซึ่งความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร

3. การถ่ายทอดจินตนาการ (Imaging) คือ เป็นความสามารถใน การคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องรวมความ ประทับใจ และคำอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลัง ในการอธิบายถึง

สถานการณ์ รวบรวมความคิดและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพใช้ จินตนาการในการตอบคำถาม “จะเป็นอย่างไรถ้า...” จะนำไปสู่สภาพที่ไม่ธรรมดาและความเป็นไปได้

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 5-11) การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

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

1.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สืบหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดวิธีการสิ่งเก่าๆมาพัฒนาต่อยอด แตกต่างจากของเดิม เพื่อเกิดแนวคิดเหนือความคาดหวัง นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.2 การคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการจำแนกแยกแยะข้อมูล สถานการณ์ หรือสิ่งที่วิเคราะห์ ได้อย่างรอบคอบเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยให้เหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม

1.3 คิดบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยงความรู้ ข้อมูลสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน เกี่ยวข้องกัน มาบูรณาการ ผสมผสานรวมกันได้อย่างเหมาะสม มีเหตุผล เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างสมบูรณ์ สามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม

1.4 มีจินตนาการ (margination) หมายถึง การคิดเป็นภาพ มองเห็นภาพที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคนที่มีความช่างคิดช่างฝัน มองการณ์ไกล รู้จักสร้างเรื่องราวง่าย ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจสถานการณ์ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นไปได้ เป็นที่ยอมรับ สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

1.5 รอบคอบ ไม่ประมาท (Careful) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของความคิดตลอดเวลา ผ่านการคิดพิจารณา ไตรตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ตรวจสอบความถูกต้องและความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด

1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) หมายถึง การบริหารงานและดำเนินงานบนความเหมาะสม มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้มี

หลักฐานประกอบครบถ้วน แสดงออกอย่างเหมาะสมตรงตามความจริง ทั้งต่อ ตนเอง และผู้อื่น

1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) หมายถึง การมีจิตใจที่อยากทำงานเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคมหรือชุมชน มีจิตใจเป็นผู้ให้ มีความเสียสละ ทั้งร่างกาย แรงใจ เวลา กระทำหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เต็มใจ ปลื้มใจในสิ่งที่ได้ทำ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม

1.8 มีแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การมีพลัง มีแรงใจในตัวเองที่ใช้ใน กระตุ้น ชับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความอยากได้ อยากเป็น อยากประสบความสำเร็จ อยากไปถึงจุดหมาย ที่ตั้งไว้

1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ (Sagacious) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวทาง ความคิด คิดอย่างทันทีทันใด รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคิดแก้ไข ปัญหาหรือแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันทีทันใด ฉับไว โต้ตอบได้อย่างทันท่วงที

2. บุคลิกภาพภายนอก (external personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถที่ มองเห็นได้อย่างชัดเจนชัดเจน สัมผัสได้ โดยใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ ง่าย และใช้เวลาไม่นาน ประกอบด้วย

2.1 คล่องแคล่ว ว่องไว (Active) หมายถึง กระทำการใดๆ ด้วยความรวดเร็ว กระฉับกระเฉง คล่องตัว การเคลื่อนไหวร่างกายได้รวดเร็วกว่าคนธรรมดาทั่วไป มีการ ตอบสนองที่ดีตื่นตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ อยู่ตลอดเวลา กระทำอย่างไม่รอช้า ไม่เฉื่อยชา

2.2 เอาใจใส่ (Attention) หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง มีใจจดจ่อจ้อง มีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ด้วยความสนใจ ละเอียดถี่ถ้วน มุ่งมั่น ทุ่มเท ด้วยความจริงจัง พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุ เป้าหมาย

2.3 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การขวนขวายหาความรู้ อยู่ เสมอ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระทำด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความ ตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง คิดเร็วและกระทำอย่างรวดเร็ว กระทำอย่างทันทีทันใด

2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดีกับ ผู้อื่น มีกิริยามารยาทที่ดี พูดคุยอย่างยิ้มแย้มแจ่มใส มีไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น ผู้อื่นมองเห็นและ สัมผัสได้ถึงความจริงใจ เกิดความไว้วางใจ เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision to change) หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.2 มุ่งสู่จุดหมาย (Focusing) หมายถึง การปฏิบัติงาน ดำเนินการโดยมุ่งไปสู่จุดหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ทำงานอย่างมีทิศทาง ตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดีไม่หลงทางหรือทำงานอย่างไร้จุดหมาย

3.3 การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ (Adoption) หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้คิดหรือวางแผนไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำความคิดหรือถ่ายทอดความคิดเพื่อนำไปสู่การวางแผนและนำไปปฏิบัติได้จริง และบรรลุเป้าหมาย ตรงตามที่ได้คิดหรือที่วางแผนไว้

3.4 การเลือกสรรข้อมูล (Data selection) หมายถึง การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง สามารถ วิเคราะห์ เลือกใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล พิจารณามุมมองที่แตกต่าง สามารถไขว่คว้าความคิด ข้อมูล ที่ดีได้ก่อนผู้อื่น อย่างเหมาะสมกับงานและองค์กรของตนเอง

3.5 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น แยกแยะปัญหา ใช้วิธีแก้ไขปัญหได้อย่างเหมาะสม หลากหลายรูปแบบ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ

3.6 รู้รายละเอียด (Precision and Detail) หมายถึง การเข้าใจถึงรายละเอียด ขั้นตอนหรือข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างลึกซึ้ง ครบถ้วน คอยสังเกต ฝ้าดูติดตามเหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวด้วยความสนใจอยู่เสมอ มีสายตาดูเฉียบคม

3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Availability) หมายถึง การเตรียมตัวอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงาน มีข้อมูลประกอบครบถ้วนมีการเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติจริง

3.8 ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประสบการณ์ นำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ให้แก่ตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงาน การสร้างนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับองค์กร เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.9 การวางแผน (Planning) หมายถึง กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานอย่างละเอียด พิจารณา ตัดสินใจ เพื่อหาหนทางไปสู่ความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.10 ต่อสู้ พ้นฝ่าอุปสรรค (Battle and Overcome) หมายถึง พยายามเอาชนะ ต่อสู้ชนิดที่ว่าสู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ กล้าเผชิญหน้า เมื่อเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ให้กำลังใจตนเองและทีมงานให้เกิดพลังในการต่อสู้เพื่อชัยชนะ สามารถรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่หรือเล็ก เพื่อให้ได้ซึ่งความสำเร็จ

3.11 พัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง การแสวงหาความรู้ประสบการณ์ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับปรุง ให้ทันต่อเหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างต่อเนื่อง

3.12 ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) หมายถึง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ ปลดวางสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิม ๆ ไม่ยึดติดอดีต เอาชนะความกลัวของตนเอง มีทัศนคติชอบการเปลี่ยนแปลง ผักไฟในการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา สร้างมิติใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า สามารถยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว สามารถหยิบข้อมูล สารสนเทศ แนวคิดแบบใหม่ ๆ มาใช้ประกอบได้อย่างเหมาะสม

3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด (Accept about mistake) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ และยอมรับกับความล้มเหลว ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง สามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด นำมาเป็นประสบการณ์สร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป

3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Evaluation for Development) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณา เปรียบเทียบ เพื่อตัดสินว่าสิ่งที่ประเมิน ว่ามีผลเป็นอย่างไร มีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องหรือต้องแก้ไข เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้หรือไม่ โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงานมากยิ่งขึ้น

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

4.1 มีจิตใจเปิดกว้าง (Open minded) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงาน รับฟังความคิดเห็น แนวคิด ของผู้อื่น สามารถรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ ที่อาจคาดไม่ถึง และเปิดโอกาสให้กับความคิดของผู้อื่น ทางเลือกอื่น นำความคิดเห็นหรือแนวคิดต่าง ๆ มาใช้ประกอบการทำงาน การตัดสินใจ อย่างไม่มีอคติ

4.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

4.3 การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) หมายถึง ความสามารถในการพูดและการถ่ายทอดความรู้ ทำให้ทุกคนเข้าใจ รับรู้ ได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลาย ยกตัวอย่างประกอบให้เข้าใจสามารถมองเห็นภาพเปิดโอกาสให้ผู้ฟังถามคำถามที่สงสัย นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้ได้จริง

4.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากร ต่างๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการบ่งปันความรู้ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจังจึงมีการกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

4.5 เปิดอิสระทางความคิด (Free thought) หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ ให้โอกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมอง เกิดแนวคิดใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย กล้าคิด กล้าทดลอง ไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือไปตีกรอบความคิด หรือปิดกั้นความคิดของผู้อื่น

4.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality) หมายถึง เข้าใจความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล เข้าใจประสบการณ์ ความคิด ลักษณะนิสัย ความสามารถ ความถนัด รวมถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล สามารถดึงความสามารถ ความรู้ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคล มาใช้ประโยชน์ มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด

4.7 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิก บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือ ร่วมพลัง คิดค้น สืบค้นมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

4.8 ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) หมายถึง การเฝ้าดู ติดตาม ความคืบหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้กำลังใจ ทำหน้าที่เปรียบเสมือนโค้ช หรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงาน

4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ (Rewarding) หมายถึง การชื่นชมยินดียกย่อง หรือมอบรางวัลแก่ตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความภาคภูมิใจ ความรักศรัทธาในผลงานเมื่อ งานเกิดความประสบความสำเร็จ และให้กำลังใจคำแนะนำผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค หรืองานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นกำลังใจให้เกิดพลัง ไม่ท้อถอย

4.10 การพัฒนาบุคลากร (Human development) หมายถึง ให้ความสำคัญกับ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง ได้รับความรู้ ข้อมูล ประสบการณ์ อื่น ๆ ได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง เพื่อเกิดประโยชน์ต่องานในหน้าที่ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4.11 การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Understanding your customers) หมายถึง สามารถเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ ว่าคือใคร เป็นอย่างไร อะไรคือความต้องการ ที่สำคัญ รวมถึงเข้าใจบริบทสังคมโดยรวม ความต้องการของ ชุมชน ผู้ปกครองและตัวนักเรียน เปิดโอกาสให้ ชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์และนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม

4.12 การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership) หมายถึง สามารถมองเห็น ความสามารถ ความโดดเด่นของบุคคลที่จะสามารถเป็นผู้นำ สร้างผู้นำในด้านที่เหมาะสมแก่

ตัวบุคคล แบ่งอำนาจการตัดสินใจการทำงาน เกิดผู้นำที่มึน เกิดความยอมรับ การประสานร่วมมือในการทำงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือการทำงาน

จรูณี เก้าเอี้ยน (2556 อ้างอิงใน ปวีณา กันถิน, 2562, หน้า 36-37) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถนำ และเป็นที่ยึดทางจิตใจให้กับทีมงานได้ ผู้นำต้องกล้าเสี่ยงกล้าเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ และกล้าคิดนอกกรอบเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่ดี กล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญและกล้ารับผิดชอบในเรื่องที่ต้องรับผิดชอบ ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร ผู้นำต้องมีความเสียสละในการทำงานและมีความอดทนต่อสภาวะต่าง ๆ ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร ผู้นำมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาในการบริหารงานขององค์กร ผู้นำมีการปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ชอบความท้าทาย และพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นนักประเมินประนีประนอมและใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นอย่างเป็นมิตร และเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ผู้นำต้องเข้าใจและสามารถนำคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านคุณลักษณะทางสังคม ผู้นำต้องสร้างตนเองให้มีความน่าศรัทธาจากองค์กร สังคม และชุมชน ผู้นำเป็นตัวแทนขององค์กรในการประสานงานกับองค์กรอื่น ผู้นำจะต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัยด้านข่าวสาร ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสื่อสาร ผู้นำต้องมีความสามารถจูงใจผู้อื่นให้ทำงานตามที่ตนต้องการได้ ผู้นำรู้จักการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์อย่างมีมิตรภาพกับหน่วยงานอื่น ผู้นำมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และปรับอารมณ์ให้สามารถทำงานในการบริการจัดการองค์กรได้ ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับทีมงานและหน่วยงานภายนอก ผู้นำต้องบริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์และงานมีคุณภาพ ผู้นำต้องเป็นตัวประสานในการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรที่สร้างความน่าเชื่อถือ และสร้างความศรัทธาให้กับองค์กรภายนอก ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจน

3. ด้านบทบาทหน้าที่ ผู้นำต้องมีความเข้าใจในภารกิจของงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสามารถดูแลทีมงานได้เป็นอย่างดี ผู้นำต้องรับรู้เข้าใจในศักยภาพของบุคลากร และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ผู้นำต้องให้ความยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานและการให้

สิทธิ์ต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้นำมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้แก่ทีมงาน ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในการทำงาน ผู้นำต้องจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทีมงาน ต้องเป็นนำทางความคิดและสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผู้นำต้องรับรู้เข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม ผู้นำต้องเป็นทีมในการสร้างงาน ผู้นำต้องมีความรู้เรื่องกฎหมายงานบุคคล และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เอื้อในการทำงาน

เวียงวิวรรณ ท้าทูล (2557, หน้า 6-11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำที่แสดงออกถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสื่อสารภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่ ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง ภายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่นั้นให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์การให้พร้อมการกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกต และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรมและการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานขอผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูประกอบด้วยการมีจินตนาการและความยืดหยุ่น

2.1 การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

3.1 บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีมที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันรวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

3.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ

3.4 การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในคนปริมาณและคุณภาพ

3.5 การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

4. ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้ มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียนประกอบด้วยความรู้ และค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรม และสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

4.1 ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ และความตระหนักในฐานะผู้ใช้กฎหมาย หลักธรรมาภิบาลและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

4.2 พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ มีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม และต้องรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาภายหลังจากการตัดสินใจ

4.3 สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม หมายถึง บริบทที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มกลุ่มบุคคลหรือ สิ่งของ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมสังคมหรือวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กร

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลและรายงาน

5.1 การระบุความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง เป้าหมายความเสี่ยงและประเด็นหรือสาระความเสี่ยง

5.2 การประเมินความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง เพื่อพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสียหายแต่ละประเภท ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมินมาตรฐานการประเมิน โอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง

5.3 การจัดการความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารหรือวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย หรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง เช่น มาตรการควบคุมความเสี่ยง การปรับปรุงกระบวนการลดความซับซ้อน หรือ การตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานแต่ละขั้นตอน การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงการกระจายหรือการโอนความเสี่ยง เป็นต้น

5.4 การติดตามประเมินผลและรายงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานและการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์และตามเวลาที่กำหนด

6. บรรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการ ทำงานประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิง ระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

6.1 การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

6.2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

6.3 การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการ คิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการประเมินสภาพปัญหา ในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ประกอบกันเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของ ส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ ขอบเขตและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้างและมีแบบแผน มีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน

6.4 การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่ง กันและกันโดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความ ร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน การสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น

วสันต์ สุทธาวาศ (2558, หน้า 292) ได้กล่าวถึง การสร้างสรรค่นวัตกรรมทาง การศึกษาในภาครัฐให้ประสบผลสำเร็จมีหลักการที่สำคัญในระดับบุคคล คือ "ความเป็น นวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ" โดยสามารถนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งคุณลักษณะที่พบได้จากบุคคลที่มี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสามารถ เป็นทักษะและความชำนาญในทางปฏิบัติที่จำเป็น ในระดับของความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ ประกอบด้วย

1.1 การแสวงหาความรู้คือ ความสามารถในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้รวบรวม และสามารถนำมาสร้างเป็นความรู้ใหม่ที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งมีความทันสมัย มีคุณภาพและทันต่อเหตุการณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญห กำหนดวิสัยทัศน์ และพัฒนาการศึกษาได้อย่างตรงเป้าประสงค์

1.2 การระดมทรัพยากร คือ ความสามารถในการรวบรวม เงิน สิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์หมายรวมไปถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 การมองเห็นปัญหาและโอกาส คือ ความสามารถในการที่ไม่ละเลยปัญหาและเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของปัญหาในทุก ๆ มิติ ตั้งแต่ระดับผู้เรียน ผู้สอนโรงเรียน เขตพื้นที่ การศึกษา และระดับกระทรวง โดยการมองปัญหาเหล่านั้นเป็นโอกาสในการแก้ไขพัฒนา และสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่

1.4 การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดที่นอกกรอบ มีความแปลกใหม่ สามารถนำความรู้ทางการศึกษา และความรู้อื่นมาปรับปรุงพัฒนา ดัดแปลง ผสมผสาน ให้เป็นแนวความคิดใหม่ที่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือแก้ไขปัญหทางการศึกษาได้ดีขึ้น มีความสร้างสรรค์อย่างรอบด้าน มีคุณค่า และเป็นประโยชน์

1.5 การเสนอ ผลักดัน และทำความคิดให้เป็นจริงคือ ความสามารถในการนำเสนอแนวความคิดประกอบการให้เหตุผลที่ได้รับกายอรับ และสร้างให้เกิดการเห็นพ้องร่วมกัน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนแนวคิดสู่การปฏิบัติจริงซึ่งถือเป็นความสามารถเชิงพัฒนาด้วยการเชื่อมโยงความคิด การปฏิบัติและผลลัพธ์ให้คิดเป็นรูปธรรม

1.6 การสร้างเครือข่าย คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงองค์การทางการศึกษาอื่นและองค์การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจเชื่อมโยงทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.7 การทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ ความสามารถในการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มงาน โดยยึดความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อให้การ

ปฏิบัติงานของทุกฝ่ายนั้นมีประสิทธิภาพ มีความสุข ร่าเริง เกิดข้อผิดพลาดหรือความขัดแย้ง น้อยที่สุด

1.8 การส่งมอบเชิงวิชาการคือ ความสามารถในการถ่ายทอดผลผลิตที่ได้ การปฏิบัติงาน เช่น รูปแบบการพัฒนาคำความรู้หรือนวัตกรรม เป็นต้น โดยถ่ายทอดได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับบริบททางการศึกษา ซึ่งต้องมีขั้นตอน ระบบระเบียบแบบแผน และมีกระบวนการที่เหมาะสม ทั้งการส่งมอบภายในหน่วยงานและการส่งมอบภายนอก

2. ด้านพฤติกรรม เป็นการกระทำหรือลักษณะที่แสดงออกมาให้สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย

2.1 ความกระหายในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงสัญชาตญาณของการอยากได้อะไรสิ่งใหม่ ๆ ความกระตือรือร้น และมีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งปัจจัยนำ กระบวนการ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งมีความต้องการที่จะแสวงหาและปฏิบัติที่ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาการศึกษา

2.2 ความช่างสังเกต คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความละเอียดลออ จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ ปฏิบัติการและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาในภาพรวมรวมทั้ง องค์การ บุคคล และการปฏิบัติงาน โดยรอบรู้ทุกอย่างรอบตัว ทำให้ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว

2.3 การมีข้อสงสัย ตั้งคำถาม และหาคำตอบ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีข้อสงสัยกับสิ่งรอบตัว จนเกิดการตั้งคำถามกับสิ่งนั้นอยู่เสมอเพื่อนำไปสู่กระบวนการหาคำตอบและแก้ไขปัญหา

2.4 ความละเอียดรอบคอบ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับรายละเอียดของการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและแม่นยำอย่างรอบด้าน พิจารณาและวิเคราะห์ รวมถึงตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล กระบวนการดำเนินงานรวมถึงผลลัพธ์และผลกระทบภายหลังจากการดำเนินงาน

2.5 การเปิดใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับเหตุผลของผู้อื่นและความเข้าอกเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยใจที่ปราศจากอคติทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.6 ความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานต่อเนื่องคือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจจะปฏิบัติราชการ ด้วยความเพียรและทุ่มเทเวลาให้การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ละทิ้ง ไม่หยุดนิ่ง และไม่ลดคุณภาพของการปฏิบัติงาน

2.7 ความอดทนไม่ย่อท้อ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความหนักแน่น มั่นคงของสภาพจิตใจ มีใจสู้กายสู้พร้อมที่จะปฏิบัติงาน และเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่หวั่นไหว สามารถ อดทนต่อความเหนื่อยยากจากการทำงาน อดทนต่อการเชื้อฟัง รวมถึงการอดทนต่อความคับแค้นใจจากการปฏิบัติงานภายในองค์การ

2.8 การประพฤติตนเป็นต้นแบบทางราชการและการศึกษา คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ธรรมเนียมแบบแผนของทางราชการ ก้าวในสิ่งที่ถูกต้องและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีควรค่าแก่การยกย่องสรรเสริญ

3. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็น และการรู้ของบุคคลที่มีต่อ สิ่งของ บุคคล องค์การสถานการณ์และข้อเสนอดี ๆ ซึ่งมีผลต่อปฏิกิริยาตอบสนองเชิงพฤติกรรมประกอบด้วย

3.1 การมีจิตอาสาและรักษาประโยชน์ส่วนรวม คือ การคำนึงถึงสังคมส่วนรวมและมีความตระหนักรู้ มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเองและพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

3.2 การคิดเชิงบวก คือ การมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเข้าใจ และยอมรับได้ในด้านลบ สามารถมองปัญหาหรือความทุกข์เป็นเรื่องที่ธรรมดา โดยเลือกใช้ประโยชน์จากด้านบวกที่แฝงอยู่ในสิ่งนั้น เปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาส คิดในแง่ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และไม่หวั่นกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

3.3 การเชื่อมั่นในงาน ผู้ร่วมงาน และตนเอง คือ การปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจและความมั่นใจต่อศักยภาพ ความถูกต้อง ประสิทธิภาพ และคุณค่าของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานและตนเอง ให้สำเร็จได้ตามที่ตั้งใจไว้และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

3.4 การให้เกียรติตนเองและผู้อื่น คือ การคำนึงถึงคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและรู้จักยกยอมรับในความสามารถของผู้อื่น ใช้กริยาวจาสุภาพอ่อนหวาน เคารพและประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลนั้น ไม่ถือตัวหยิ่ง หรือกดขี่ข่มเหงผู้อื่น

3.5 การตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและเยาวชน คือ การมีทัศนคติต่อการศึกษว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการส่งเสริมความเจริญมั่นคงทุกของประเทศในทุกด้าน โดยมีเยาวชนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จึงควรได้รับการศึกษา อบรม และฝึกฝนให้เจริญงอกงามทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและ

สติปัญญา รวมถึงยกระดับจิตใจ ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประพุดิตนได้เหมาะสมและถูกต้องมีความรู้ ความคิด มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

3.6 การมีความภาคภูมิใจและซาบซึ้งในคุณค่าความเป็นราชการ คือ การมีใจรักเต็มใจ และตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการรับใช้ชาติบ้านเมือง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสียสละและทุ่มเทโดยมุ่งถึงประโยชน์ของนักเรียน ระบบการศึกษา และประชาชนส่วนรวม เพื่อความมั่นคงและเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีความสุข

กฤษฎีกาฯ ทรศร โทพา (2559, หน้า 7–8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในด้านการสร้างสรรค์ หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ดังนี้

1. ให้อำนาจกับสมาชิกของทีม หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้ที่มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

2. ให้ความสำคัญและสนับสนุนทรัพยากรกับสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของสมาชิกในองค์กร การใช้เทคโนโลยีรวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่สมาชิกในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ เสมอ

3. สามารถมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสียหลัก หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยให้คำชมเชย รางวัลแก่สมาชิกในองค์กรเมื่อเกิดนวัตกรรมใหม่ มีความอดทนและมีวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากสมาชิกภายในองค์กร

4. มีความเชี่ยวชาญและการประยุกต์ใช้หลักการของการทำงาน หมายถึง ผู้นำมีความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจหลักที่องค์กรรับผิดชอบ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5. การพัฒนากลยุทธ์กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ หมายถึง ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้และเป็นที่

ยอมรับได้โดยสามารถเชื่อมโยง เป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

6 มีความสามารถในการปรับตัวและยอมรับความคิดใหม่ ๆ หมายถึง ผู้นำที่เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต ช่างสงสัย คิดอย่างสร้างสรรค์ ชอบวิเคราะห์ค้นคว้า ทดลอง สังเคราะห์ เพื่อหาคำตอบ หรือทางเลือกที่ดีที่สุด รู้จักเชื่อมโยงความคิด กล้าลงมือปฏิบัติไม่กลัวความล้มเหลว กล้าเผชิญหน้าต่อความเสี่ยง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่น

จุรีวรรณ จันทพลา (2559 อ้างอิงใน ลีตินัน นันทะศรี, 2563, หน้า 74) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนด ทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้
4. การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม
5. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม
6. การพัฒนา ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

ทินกร บัวชู (2559, หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่สามารถจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การอำนวยความสะดวกอุปกรณ์เครื่องมือในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมโดยมุ่งถึงผลประโยชน์ที่ดีของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และการเสียสละของหัวหน้าหรือผู้ช่วยเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานในการการสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำในใส่ใจ สนใจ วิเคราะห์บุคคลากรเพื่อคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับโครงการนวัตกรรม โดยพิจารณาคณะลักษณะของผู้ปฏิบัติงานจากความแตกต่างทางภูมิหลัง บทบาทหน้าที่ในการทำงานในหน่วยงาน บุคลิกภาพ ระดับของประสบการณ์ วิธีการคิด เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเข้าร่วมในโครงการนวัตกรรม

3. ด้านการสร้างทีม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการสร้างทีมนวัตกรรม โดยการสร้างค่านิยม สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาาร่วมกันในทีม โดยการใช้เหตุผล ไหวพริบและข้อมูลเชิงประจักษ์ รับฟังความคิดเห็น ประนีประนอม กำหนดข้อตกลงร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการ และทีมสหสาขาวิชาชีพ การจัดการความขัดแย้งและการเจรจาต่อรองในระดับหน่วยงานให้สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์ และพัฒนาทีมสร้างนวัตกรรมให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การใช้ประโยชน์จากความขัดแย้งในเชิงบวก การรักษาสัมพันธภาพระหว่างทีม การสร้างเครือข่าย และการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในทีม

4. ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกระตุ้นให้ทีมเกิดการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติใหม่ขึ้นในหน่วยงาน กล้าตัดสินใจในเชิงสร้างสรรค์ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือในการสร้างนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการทีมโดยการมอบหมายงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา ตระหนักถึงการเป็นผู้นำและบทบาทการเป็นสมาชิกในทีม การให้ความสำคัญกับแนวความคิดสร้างสรรค์ การท้าทายความสามารถของทีม การให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ กำหนดขอบเขตหน้าที่และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างมีอิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. ด้านการพัฒนาทักษะ หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่มีความรู้มีความสามารถ ในการใช้ทักษะต่าง ๆ กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยการให้ความรู้ทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนวัตกรรม ทักษะในการใช้ความคิด สามารถอธิบายเป้าหมายที่ต้องการได้ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คิดเชิงบวก สามารถให้เหตุผล โน้มน้าวใจเพื่อเสริมแรงทีมงานสร้างนวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านความสามารถทางคลินิก มีความเชี่ยวชาญสามารถจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะและการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนเอง รับรู้ข้อเด่นและข้อจำกัดที่มีในตนเอง

6. ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำในการค้นหาแหล่งทรัพยากรที่มีทั้งในองค์กรและนอกองค์กร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายการทำงานด้านนวัตกรรม การสนับสนุนงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรม การตระหนักถึงแหล่งทรัพยากรที่จะมาสนับสนุนโครงการนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญ

ภายนอกมาร่วมแบ่งปันความคิด การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นทั้งในและนอกกลุ่มวิชาชีพ เพื่อเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในหน่วยงาน

7. ด้านรางวัลผลตอบแทน หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของผู้นำที่สามารถนำการกระทำด้วยรางวัลสิ่งล่อใจ โดยการให้เงินรางวัล ให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับในความสามารถของผู้สร้างนวัตกรรม การดูแลเอาใจใส่เรื่องค่าตอบแทนหรือสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การส่งเสริมความก้าวหน้า การยกระดับความสามารถ และการรักษาผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดง

3. ออกถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียนการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ ปัญหาที่

4. ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

5. ความมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้นในสถานศึกษา

6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

แสดงออก ในการมุ่งเน้นในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง ไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม คือ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน การสร้างเครือข่ายที่ดีทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน

2. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร คือ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีขึ้นกว่าเดิม

3. การคิดสร้างสรรค์ คือ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

4. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์รณวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

5. การมีคุณธรรมจริยธรรม คือ ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

ฐิตินัน นันทะศรี (2563, หน้า 13-17) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยจงใจให้ ผู้บริหารการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นใ้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกัน

วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนด วิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

1.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้ คงเส้นคงวา

ระหว่างคำพูด และการกระทำและมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

1.2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

1.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง สะท้อนคิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้

1.3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

1.3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

1.3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูล เรียงราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาจำกัด สามารถค้นหาข้อมูล เรียงราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์บุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

1.4 การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือ

กระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวกสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดมี 4 ด้าน ดังนี้

1.4.1 การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ สามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัด เป็นไปได้ในทุกสถานการณ์

1.4.2 การเป็นนักจัดการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสม เช่น ความสามารถในการกำหนดโครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สถานะ และการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไป อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพโดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธา ต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 4 ด้าน ดังนี้

1.5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีอารมณ์อบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝัน

มีความซาบซึ้งในความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติ มีความคิดและการยอมรับ ค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เชื่อเพื่อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ

1.5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเองและมี จิตสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งที่ ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ

Grady and Malloch (2010 อ้างอิงใน ทินกร บัวชู, 2559, หน้า 23-24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรม (creating the conditions or context for innovation)
2. การกำหนดเป้าหมาย โดยดูแลแหล่งทรัพยากรสนับสนุนที่มีในองค์การ เช่น การให้ความร่วมมือ เครือข่ายการทำงาน เทคโนโลยีที่จำเป็น การสนับสนุนด้านการคิดสร้างสรรค์ และการทดสอบ (support innovative thinking and testing)
3. การมองเห็นภาพของอนาคตที่ดีกว่า (envisioning a better future)
4. การกล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย
5. กล้าเสี่ยงที่จะทำ (being comfortable with risk taking)
6. มีแรงขับภายใน
7. การอำนวยความสะดวกและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์ (facilitating and empowering others other to be as creative)

สำหรับสมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Competencies as innovative leader) Grady and Malloch ได้ให้แนวคิดเรื่อง สมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยดังนี้

1. การให้คุณค่าของความคิดสร้างสรรค์ (valuing of creativity)
2. การเปิดกว้างกับความคิดใหม่ ๆ (openness to new idea) โดยการสนับสนุนและการกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์ หรือให้ความสนใจในความคิดแนวใหม่ ๆ ของผู้อื่น

(interestnewidea) และมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ (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 อ้างใน ปรีนา กันถิน, 2560, หน้า 33-34) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างนวัตกรรมผู้นำซึ่งนวัตกรรมทั้งหลายจะผ่านทั้งความล้มเหลว และความสำเร็จ ลักษณะผู้นำซึ่ง นวัตกรรมที่จะนำความยั่งยืนมาสู่องค์กรจะต้องมีลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม คือผู้นำจะต้องไม่ชื่นชมเพียงผลประโยชน์จากนวัตกรรม ผู้นำควรจะทำให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร และเป็นกลยุทธ์ของการเจริญเติบโตขององค์กร

2. การมุมมองในระยะยาวในการวางแผนการทำงาน การสร้างนวัตกรรมอาจจะไม่ได้ผลในระยะสั้นดังนั้นผู้นำจึงต้องมีมุมมอง วิสัยทัศน์ที่ยาวไกล ให้ความสำคัญสนับสนุนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

3. ความกล้าหาญที่จะไม่กลัวความล้มเหลว กล้าที่จะเสี่ยง แต่จะเรียนรู้จากความล้มเหลวเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น ความเสี่ยงจากการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ผู้นำจะต้องเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาองค์กร

4. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมอย่างเข้มข้น ผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีส่วนร่วมอย่างมากกับทีมงาน โดยการตั้งคำถาม การให้ข้อมูลรายละเอียด เกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และกำลังมองหาวิธีการที่จะทำ โครงการขยายผลกระทบของการสร้างนวัตกรรม

5. ความอดทนต่อผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหาร คือเห็นความแตกต่างในองค์กร และใช้วิธีสร้างกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมไม่ขึ้นกับการบริหารแบบดั้งเดิม

Patel (2012, อ้างอิงใน เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557, หน้า 37) ได้เสนอเกี่ยวกับการเป็นผู้นำซึ่งนวัตกรรมไว้ดังนี้

1. มีความตระหนักถึงรูปแบบ คือความสามารถที่เห็นภาพการเชื่อมต่อกันข้อมูลและมีความคิดเป็นรูปแบบและมีการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่แตกต่างกัน

2. มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบรอบด้านและเป็นขั้นตอน

3. สามารถตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดเพื่อหาคำตอบที่เหมาะสม
4. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าตลอดเวลาเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน และสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
5. ยอมรับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงงานใหม่ด้วยการทดลองอย่างต่อเนื่อง
6. ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติหรือทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ
7. สร้างเครือข่าย โดยผู้นำนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่าและสามารถสร้างเครือข่ายร่วมมือกับหน่วยงาน/บุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา

8. มีความเพียร คือ การติดตามอย่างไม่ยอมลดละแม้งานจะล้มเหลวหรือประสบปัญหา

ต้องพยายามทดลองใหม่อีกครั้ง จนประสบผลสำเร็จ

9. ประสานงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่คณะทั้งในระดับแนวราบและแนวตั้ง
10. มองโลกในแง่ดีมองทุกสิ่งทุกอย่างในแง่บวกเสมอ มองว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำมีความเป็นไปได้เสมอ

Sen and Eren (2012, อ้างอิงใน ทินกร บัวชู, 2559, หน้า 24-25) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ความรู้ (knowledge) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องใช้ความรู้พื้นฐานเรื่อง การเมืองเรื่อง คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์และภาษา และมีความรู้ในเรื่อง เทคนิควิธีการ เทคโนโลยี กระบวนการ และกฎระเบียบ การให้ความรู้และคำแนะนำที่ดีกับ ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน และหาวิธีการในการจัดการกับ ปัญหาให้สำเร็จ

2. ความสามารถ ทักษะและการให้คุณค่า (Talents, Skills, and Values)

2.2 ด้านความสามารถ หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีกลยุทธ์ความสามารถ ในการแข่งขัน (competitive advantages) โดยการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร (analyzing external and internal conditions) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การมองเห็นอนาคตภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำ (seeing the future better) หรือมีความสามารถตั้งแต่กำเนิด แต่ได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ การกระทำและการทำซ้ำอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านทักษะ หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีทักษะ กลยุทธ์ในการพัฒนาพัฒนาอย่างไรให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน เพิ่มคุณภาพและลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน เป็นทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการการเรียนรู้ขององค์กร และสามารถใช้ความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) การคิดสร้างสรรค์ถึงวิธีการใหม่ ๆ

2.4 ด้านการให้คุณค่า หมายถึง การที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผล เชื่อมมั่นในศักยภาพ ให้ความสำคัญในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกับการให้คำแนะนำ และเสริมแรงจูงใจให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวิสัยทัศน์ และการให้คุณค่ากับสิ่งใหม่ในองค์กร

2.5 แรงขับภายในตนเอง (Willpower) หมายถึง ผู้นำนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกลมีความมุ่งมั่นต้องการที่จะเป็นที่สุดเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ มีแรงผลักดันและแรงบันดาลใจจากความปรารถนาในวิสัยทัศน์ของตนเอง

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิชาการจำนวน 18 ท่าน ได้แก่ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553), ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2553), ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2555, สื่อออนไลน์), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555), จริญญา แก้วเอียน (2556), เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557), วสันต์ สุทธาวาส (2558), กุญชรภัทรธร โทพา (2559), จุรีวรรณ จันทผลา (2559), ทินกร บัวชู (2559), ภิญญา สายศิริสุข (2561), ปวีณา กันถิน (2560), ลีตินัน นันทะศรี (2563), Grady and Malloch (2010), George (2012) และ Sen and Eren (2012) ในการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	ศัลป์ระภา ชัยปลั่งสุทธิ (2553)	อรอนงค์ ไชยวัฒน์ (2553)	ไพฑูริย์ สันถาวรรัตน์ (2555)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2555)	สุภัททิยา แซ่มขอย (2555)	ขวัญชนก ไชยาค (2556)	จรัญ เกาเอี่ยม (2556)	ไฉยวิภากร ทัพพิช (2557)	วสันต์ สุทธาภา (2558)	กาญจนาพร ไพฑูริ (2559)	จตุรวิกรม อุนพลา (2559)	ทิพากร บุญ (2559)	ภริยา สายศิริสุข (2561)	ปวีณา กุณถิ่น (2562)	ฐิติมน นนทะศรี (2563)	Grady and Malloch (2010)	George (2012)	Patel (2012)	Sen and Eren (2012)	รวม
มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
การคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
การมีจริยธรรมและตรงต่อข้อได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
การบริหารความเสียง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
การตัดสินใจและแก้ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
การกระหายอำนาจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
สร้างแรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
การสร้างเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานะผู้นำเชิง นวัตกรรมการ	Sen and Eren (2012)	Patel (2012)	George (2012)	Grady and Malloch (2010)	ฐิติพันธ์ นพพะสัตรู (2563)	ปวีณา กุณถิ่น (2562)	ภริญา สายศรีสุข (2561)	พิภกร บุญ (2559)	สุวิระธรรม อุนพลา (2559)	กัญญาพัชร ไทย (2559)	วิมลิต สุทธิวาจา (2558)	เสถียรวิระธรรม ทาญ (2557)	จรัญ เกาโฮย (2556)	ขวัญชนก ไชยนา (2556)	อัญญา แซมซอย (2555)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2555)	ไพรัช ลิ้มลาธรรม (2555)	อรอนงค์ ไชยวัฒน์ (2553)	ศศิประภา ทรัพย์สุทธิ (2553)
ความมุ่งมั่นและมุ่งมั่น	✓																		
การวางแผนการทำงาน																			✓
การเป็นแบบอย่างที่ดี																			✓
การไว้วางใจ																			✓
มองโลกในแง่ดี																			✓
สร้างบรรยากาศขององค์กร																			✓

รวม

5
2
4
5
3
12

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการวิจัยในการศึกษา ครั้งนี้ซึ่งสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงจากความถี่มากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง
7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
8. ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา
9. ด้านการสร้างเครือข่าย

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้ง 9 ด้าน ในแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” (Visionary Leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงซึ่งความมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นการอธิบายได้ว่าอนาคตขององค์การจะมีลักษณะอย่างไร มีทิศทางทางเติบโตในทิศทางไหน และแตกต่างจากสภาพในปัจจุบันอย่างไร โดยได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2553, หน้า 39-40) ได้ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรู้จัก และเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถกำหนด บทบาท และทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับยอมปฏิบัติตาม มีการให้กำลังใจกับบุคลากรทุกคน ส่งเสริมการพัฒนาด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักหรือนวัตกรรมทางความคิดใหม่ ๆ ขององค์การ ที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบาย

วิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์การต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์การได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 29) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้พาองค์การสู่ทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้วยการรู้จักสภาพการณ์ใน อนาคต ปัจจุบัน และการมองอนาคตอย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาผสมผสาน เชื่อมโยง หลอมรวม เข้า ด้วยกัน ผู้นำต้องมีทักษะทางด้านความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบ และมองเชิงอนาคตภาพ สามารถ บริหารคน บริหารตน และ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้านำและกล้าจัดการกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์การเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

วิรัช สงวนวงค์วาน (2557, หน้า 243-244) ได้ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีบารมี แต่ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจซึ่งสามารถ อธิบายและนำไปปฏิบัติให้เป็นผลได้จริง รวมทั้งต้องใช้ความ มีวิสัยทัศน์ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจึงเน้นการคาดการณ์ในอนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สนใจนวัตกรรมหรือแนวคิดรูปแบบใหม่ ๆ และกำหนดแนวทางปฏิบัติการปรับองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, ลี้ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับหน่วยงาน วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจ และตระหนักในสถานการณ์ปัจจุบัน ทิศทางการดำเนินงานแนวใหม่ และ คักยภาพของหน่วยงาน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้าง วิสัยทัศน์แล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคน ได้รับทราบ และเข้าใจตรงกัน การส่งเสริมการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้ตามกำหนดแผนงาน และโครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การสร้างวิสัยทัศน์ โดยการเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ สามารถกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตของโรงเรียน และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยให้ บุคลากรได้มี

ส่วนร่วม และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ตามความเหมาะสมของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการสื่อสารให้ครู และผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สามารถ สื่อสารโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ โดยใช้เทคนิควิธีจูงใจด้วยคำพูดที่ประทับใจ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการในการร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้น ให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ การกระจายอำนาจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงการ และกิจกรรมตามกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

รักเกียรติ หงษ์ทอง (2559, หน้า 85) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ซึ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร สามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พฤติกรรมผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมองอนาคต มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคตนั้นมีความเป็นไปได้หรือไม่ จากนั้นต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริงโดยการสร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินงานแก่สมาชิกสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ต้องสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิกและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ

กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่ วิสัยทัศน์แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่ แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 28) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า การเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วม ร่วมกันคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วมกันพิจารณา ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติงาน และร่วมกันรับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อทีมงาน ของตน การมีส่วนร่วมทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาเรื่องที่ตนเกี่ยวข้องมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการรวมกันเพื่อให้เกิดพลังความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะ ส่งผลดีต่อการทำงานหรือเกิดประสิทธิภาพของการทำงานมากที่สุด โดยทีมงานจะต้องมีความ เชื่อพื้นฐานว่าตนเองจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้กับทีมงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วม อาจเริ่มตั้งแต่ร่วมกันคิด กำหนดเป้าหมาย นโยบาย ดำเนินกิจกรรมที่รับผิดชอบ และรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินกิจกรรมพร้อมปรับปรุง พัฒนาการงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ฐิติมา พูลเพชร (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม ว่าเป็น กระบวนการที่พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัย ความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนความคิด และมีการพึ่งพาอาศัยกันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานก่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้จากประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ที่ หลากหลายของสมาชิกในทีม มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีการ ติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ และรับรู้และยอมรับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ การดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และเกิดความภาคภูมิใจในตนเองต่อ การปฏิบัติงาน

พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม ว่าเป็นกระบวนการทำงานที่ร่วมกันทำของบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบจะด้วยทักษะของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันไป มีการแสดงถึงความสนใจ หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เฉพาะบุคคลที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม ว่าเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า เป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกในองค์กร โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม สนับสนุนช่วยเหลือ ใ้ทักษะ แลกเปลี่ยนความคิด ประสพการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงานอย่างดี รวมถึงการสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมี การบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิด โอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกร่วมกันที่ ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์

สุนทรทิพย์ มงคลเจริญ (2555, หน้า 28) ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นกระบวนการรู้คิดของสมองเพื่อคิด ค้นหา รวบรวมข้อมูล มีการจัดประเภท เปรียบเทียบ แก้ไขปัญหา ตัดสินใจจากประสบการณ์ความรู้ที่มี หรืออาจเกิดจากการหยั่งรู้ขึ้นได้เอง ด้วยวิธีการ คิดหลายแบบเพื่อให้เกิดเป็นสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเกิด แรงจูงใจภายในและ แรงจูงใจภายนอก แล้วกระตุ้นให้บุคคลคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้น ปัจจัย เหล่านี้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะที่มีต่อสิ่งที่ทำ ความรู้ ความชำนาญ อารมณ์ เป็นต้น และ การแสดงออกของความคิด สร้างสรรค์อาจจะไม่เป็นเพียงนามธรรมเท่านั้น แต่จะต้องแสดง ออกมาเป็นรูปธรรมในเชิงพฤติกรรม วิธีการ นวัตกรรมหรือผลผลิตที่เกิดประโยชน์ได้ด้วย

อารีย์ พันธมณี (2557, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะทางกระบวนการ หมายถึง ความรู้สึกไวต่อปัญหา สามารถ แก้ไขปัญหาได้อย่าง มีขั้นตอนและเป็นระบบ และนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสิ่งใหม่ต่อไป

2. ลักษณะของบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความอยากรู้อยากเห็น กระตือรือร้น กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน มีจินตนาการ และมีความยืดหยุ่นทั้งความคิด และการกระทำ และเป็นบุคคลที่มีความสุขกับการทำงานหรือสิ่งที่ตนพอใจ และไม่หวังผลจากการประเมินภายนอก

3. ลักษณะทางผลผลิต หมายถึง คุณภาพของผลงานที่เกิดขึ้น มีตั้งแต่ขั้นต่ำที่แสดงผลอันเกิดจากความพอใจของตนที่จะแสดงออกซึ่งความคิดและการกระทำ จนกระทั่งพัฒนาขึ้นเป็นการฝึกทักษะและค่อยคิดได้เอง จนถึงระดับการคิดค้นพบทฤษฎี หลักการ แนวคิด นวัตกรรมหรือการประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ

ทศพร บุญวัชรภักย์ (2558, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย การคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างผลงาน ได้แก่สินค้า นวัตกรรม เทคโนโลยี และบริการ ตลอดจน วิธีคิด ขั้นตอน กระบวนการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ แตกต่างจากคู่แข่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การได้โดยอาศัยข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บูรณาการขึ้นจากบริบททางสังคมการทำงานที่ซับซ้อน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์การตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอันเกิดจากการ สนับสนุน กระตุ้น จูงใจ ทางด้านนโยบาย กลยุทธ์และวิธีการปฏิบัติตลอดจนการสร้างกิจกรรมและเงื่อนไขเชิงบริบททางสังคม และองค์การ เพื่อให้สมาชิกทุกระดับสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ในระหว่างการทำงานที่กระตุ้นขณะปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการมองเห็นโอกาส การสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่จะนำมาสู่การสร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นร่วมกันภายในองค์การ

พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558, หน้า 5) ได้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์ไว้ว่าคือ ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะผลิตผลหรือทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์เดิมแล้วนำมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยสิ่งที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง อาจออกมาในรูปของวิธีการ ผลิตผล นวัตกรรม ศิลปะ วรรณคดีวิทยาศาสตร์หรืออาจเป็นเพียงกระบวนการเท่านั้น

คิวกพร เสลาหลัก (2558, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความสามารถทางสมองในการคิด วิเคราะห์ คิดคล่อง ยืดหยุ่น คิดแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และเป็นการดัดแปลงปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วให้มี ประสิทธิภาพดีกว่าเดิมอย่างเป็น ขั้นตอนและเป็นระบบ หรือเป็นการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำของเดิม และเป็นการคิดที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น เกิดเป็นสิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ที่ดีกว่าเดิม และเกิดเป็นแนวในทางการแก้ไข ปัญหาได้อย่างลงตัว

ภรณ์ทิพย์ บั่นกอง (2559, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าเป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก ในด้านความสามารถในการสร้างสรรค การใช้เทคโนโลยี และกระตุ้นความสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปร สังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1. จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการ แสดงออก ถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล

2. ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ถึงความสามารถ ในการคิด และมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับ ความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

3. วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกถึงการคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ถึงการ มองภาพ ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เปิดใจกว้าง กล้าที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างต่อเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม เกิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการ พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้าง นวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศที่ทันสมัยมีการ สืบหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิด แบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น เปิดโอกาสบุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ

รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิด

4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร

พาตีเมาะ สะดียามู (2555, หน้า 112) ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศขององค์กรไว้ว่า เป็นรูปแบบ และลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรรวมทั้ง สภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งคุณลักษณะนี้จะมีความ เฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์กรและพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม คุณลักษณะ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การพัฒนาตนเอง การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ของการปฏิบัติงานตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรนั้น ๆ ทั้งหมดมีผลกระทบต่อความคิด ทักษะคติ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพขององค์กร

ธนกฤต แซ่โค้ว (2557, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กร ไว้ว่า เป็นลักษณะหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานรับรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย

1. บรรยากาศด้านผู้นำ หัวหน้าให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หัวหน้าคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาในขณะที่ทำงานใหม่ ๆ หัวหน้าช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างใกล้ชิด หัวหน้ามีความยุติธรรมในการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้ามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

2. บรรยากาศด้านผู้ร่วมงานพนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานภายในองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงาน พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงาน พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในขณะทำงานร่วมกัน

บังอร นารี (2558, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศขององค์กร ไว้ว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นศูนย์รวมกิจกรรม ที่ประกอบกันเป็นหน่วยงานแล้ว แบ่งหน้าที่กันทำ สนับสนุนซึ่งกันและกัน และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และบุคคลกับ

บุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นั้น อันจะส่งผลต่อทักษะ กระบวนการคิด การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

สรียา บุญธรรม (2558, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศองค์กร ไว้ว่า การรับรู้สภาพความเป็นไปขององค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการทำงานในองค์กร ของพนักงาน โดยพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้ส่งผล กระทบต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน การมีโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหาร และการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การมีลำดับขั้นตอนและแบบแผนการ ทำงานที่ รวดเร็ว รวมไปถึงการมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่อำนวยความสะดวกให้กับ การทำงานของพนักงาน มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจใน การดำเนินงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ การได้รับความไว้วางใจ รวมไปถึงการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (2560, หน้า 1) ได้ให้ความหมายการสร้าง บรรยากาศองค์กร ไว้ว่า การรับรู้ของบุคลากร ที่มีต่อเป้าหมายและนโยบาย ลักษณะของการ แบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการสร้างผลงาน รวมทั้งรูปแบบ ของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคลากร หรือพนักงานภายในองค์กรที่ ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมใน องค์กรของบุคลากรหรือพนักงาน

อัศวิน แสนสิงห์ (2560, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการสร้างบรรยากาศองค์กร ไว้ว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศองค์กรเป็นบุคลิกภาพเฉพาะขององค์กรที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่าง จากองค์กร อื่น ๆ และบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่ทำให้กระทบต่อแรงจูงใจ ในการทำงาน การสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดกระบวนการคิด ใหม่ ๆ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร เป็นอีกกลยุทธ์ขององค์กรที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน ด้านความรู้สึกรักผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับ ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่ บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ประวิทย์ โทนแก้ว (2553, หน้า 42) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาในการส่งเสริมสนับสนุนการกระทำกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีตามที่คาดหวัง หรือมุ่งหวังไว้ มีความมุ่งมั่น และความพยายามที่จะเอาชนะ อุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและมาตรฐานที่เป็นเลิศ

ศุภลักษณ์ ตรีสวรรณ (2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ไว้ว่าเป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอก และภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทาง ของพฤติกรรม ให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไป ตามแรงจูงใจของบุคคล บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทัศนคติ บุคลิกภาพ และการศึกษา

ลัดดา พัชรวิภาส (2555, หน้า 34) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่าเป็น สิ่งที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายาม ดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้ง ภายใน และภายนอกของตัวบุคคลนั้น ๆ เอง

แมน ตนภู (2559, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า การ ที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจจาก ภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณในการทำงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความ

กระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดแง่บวก ผู้นำแสดงถึงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความจริงใจ ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

อัศวราช แสนสิงห์ (2560, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นกระบวนการส่งเสริมให้เกิดความพยายามอย่างแรงกล้าของบุคลากร ความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ และการมีแนวทางที่ชัดเจน ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ประกอบด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการเป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างขวัญกำลังใจ การไว้วางใจ แสดงออกถึงความจริงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ให้เกียรติ ยกย่อง ยอมรับในความสามารถ ให้รางวัลตอบแทน สนับสนุนช่วยเหลือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร การมองเห็นคุณค่าในตัว of บุคลากรเพื่อสร้างความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง

กรรณิการ์ พงศ์กิตติธัช (2553, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายการบริหารความเสี่ยง ไว้ว่าเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ของบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อป้องกันหรือลดผลเสียหายของความไม่แน่นอนที่จะทำให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1. ด้านกลยุทธ์ คือ การดำเนินงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปฏิบัติการต่าง ๆ เกี่ยวกับนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ล้มเหลว การกำหนดกลยุทธ์
2. ด้านการดำเนินงาน คือ การดำเนินงานเพื่อป้องกันการปฏิบัติการต่าง ๆ ล้มเหลวเกี่ยวกับ การบริหารงานตามขอบข่ายทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป
3. ด้านการเงิน คือ การวางแผนงบประมาณ การควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลดำเนินงาน การตรวจสอบภายใน และการจัดระบบการจัดหาพัสดุ
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนดในเรื่อง การปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การส่งเสริมมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

นฤมล ปินหะยีอ่าวัง (2553, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายการบริหารความเสี่ยงไว้ว่าเป็นกระบวนการในการลดความสูญเสีย ความล้มเหลวของหน่วยงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้า เทคนิควิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีและเหมาะสมที่สุดเพื่อให้การดำเนินการมีระบบการเตือนภัย หรือการป้องกันความผิดพลาด หรือความเสี่ยงภัยล่วงหน้า แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ความเสี่ยงด้านบริหารวิชาการ หมายถึง ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น การวัดและประเมินผล การผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน การนิเทศและติดตามประเมินผล
2. ความเสี่ยงด้านบริหารงบประมาณ หมายถึง ความเสี่ยงในเรื่องการจัดสรรงบประมาณ การบริหารงบประมาณ พัสดุ และสินทรัพย์ การจัดซื้อจัดจ้างกฎระเบียบในการเบิกจ่าย
3. ความเสี่ยงด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ความเสี่ยงในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การนิเทศการให้รางวัล และการลงโทษ
4. ความเสี่ยงด้านบริหารทั่วไป หมายถึง ความเสี่ยงในเรื่องการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การประเมินคุณภาพสถานศึกษา ความปลอดภัยและพฤติกรรมของนักเรียน

อุดม เศษโพธิ์ (2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายการบริหารความเสี่ยงไว้ว่าการบริหารปัจจัยและการควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุของสถานการณ์แต่ละโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหายให้ระดับของความเสียหาย และขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ แสดงหาแนวคิดใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงาน การประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายการบริหารความเสี่ยงไว้ว่า กระบวนการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กรโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลและรายงาน

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายการบริหารความเสี่ยงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ ปัญหาที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้น ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

ฉนวน อุทโท (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่าเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมร่วมกับกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศตั้งแต่การแสวงหาการวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของภาพเสียงตัวอักษรหรือภาพเคลื่อนไหวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้องความแม่นยำ และความสะดวกรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์รวมทั้งการ สร้างเครือข่ายที่มีการเชื่อมต่อสารสนเทศถึงกันได้ข้อมูลที่ได้จัดกระทำให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยผ่านการประมวลผลด้วยวิธีการต่าง ๆ จนมีความสมบูรณ์และสามารถใช้ประโยชน์ ประกอบการตัดสินใจและการวางแผนตามวัตถุประสงค์

ชินกรรณ์ แก้วรักษา (2555, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ว่าเป็นการใช้เทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสื่อสาร และเทคโนโลยีด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้อง แม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์

กระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 4-7) ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงประหยัด และได้

ประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับ การนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่นผู้บริหารระดับสูง ในองค์กรจะนำสารสนเทศที่แสดงภาพรวมของการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม สรุปปัญหาแนวทางการแก้ไขและการตัดสินใจ กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรส่วนผู้บริหารระดับกลาง จะนำสารสนเทศที่ประมวลผลงานประจำปี มาใช้จัดทำแผนงบประมาณและกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงานสำหรับผู้บริหารระดับต้น จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงานส่วนด้านการศึกษาได้นำ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษามากขึ้น

ทิพวัลย์ นนทเกท (2557, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการตัดสินใจช่วยให้ตัดสินใจได้เร็วขึ้นไม่ผิดพลาดระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำมาช่วยในการตัดสินใจมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการการบริหารงานด้านกิจการนักเรียน การบริหารงานด้านบุคคล งานธุรการ การเงินพัสดุ และครุภัณฑ์เป็นการรวบรวมข้อมูลจัดทำเพื่อเป็นสารสนเทศการจัดเก็บอย่างมีระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้และเสนอให้ผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสนับสนุน การจัดการในองค์กรเนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ในการบริหารจัดการ การศึกษาการตัดสินใจวางแผนการศึกษาในระยะต่าง ๆ ระบบสารสนเทศช่วยให้เกิดด้านการบริหารเวลา ด้านการบริหารบุคคลในการเข้าถึงข้อมูลช่วยแก้ปัญหา ด้านการจัดการศึกษาใน โรงเรียน ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้ชัดเจนและสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพงศ์ แก้วรากมุกข์ (2563, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ว่าเป็นเทคโนโลยีที่ใช้จัดการ สารสนเทศ โดยมีกระบวนการดำเนินงาน สารสนเทศตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่สารสนเทศ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในด้านความถูกต้องและรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ในการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ้ายทอด เผยแพร่

ความรู้ของผู้ชุมชนและหน่วยงานอื่นจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8. ด้านการแก้ปัญหา

วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์ (2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ไว้ว่าเป็นความสามารถคิดค้นหาวิธีที่จะนำมาใช้จัดการแก้ปัญหา โดยศึกษาวิธีจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ถามจาก ผู้รู้ เป็นต้น แล้วตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุด แบ่งออกเป็น 4 ชั้น ได้แก่

1. ชั้นระบุปัญหา หมายถึง ความสามารถในการบอกปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนด
2. ชั้นวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการบอกสาเหตุของปัญหาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
3. ชั้นกำหนดวิธีการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการหาคิดวิธีการแก้ปัญหาให้ตรงกับสาเหตุของปัญหา
4. ชั้นตรวจสอบผลลัพธ์ หมายถึง ความสามารถในการอภิปรายผลที่เกิดขึ้นหลังจาก การคิดแก้ปัญหว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

ศิริพร ศรีตาพร (2554, หน้า 76) ได้ให้ความหมายความการแก้ปัญหาไว้ว่าเป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ การอาศัยนวัตกรรมเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยแก้ปัญหาย่อมจะหมายถึงวิธีการแก้ไขปัญหาคือเป็นวิธีการที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน หรือเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาคือแปลกแตกต่างจากที่วิธีอื่นที่เคยทำกันมา หรือเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาคือเกิดประโยชน์มากกว่าวิธีที่เคยทำนั่นเอง

สิทธิชัย ชมพูพาทย์ (2554, หน้า 6-8) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการแก้ปัญหาไว้ว่าเป็นกระบวนการบรรลุความต้องการหรือวัตถุประสงค์โดยใช้การแก้ปัญหา ด้วยนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ และความคิดวิจารณ์ญาณ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะใช้ในการคิดวิธีการแก้ปัญหาให้ลึกและหลากหลายโดยปราศจากการตัดสินว่าดีหรือไม่ และเลือกวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้การคิดวิจารณ์ญาณเพื่อใช้ประกอบเหตุผลในการตัดสินใจจนได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด จากนั้นจึงนำวิธีการแก้ปัญหามาวางแผนบนเงื่อนไข และทรัพยากรที่มีอยู่ และนำแผนการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ โดยที่เชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาและทำกับตนเองได้ เพื่อสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนกล่าวคือ

ขั้นที่ 1 การเข้าถึงปัญหา หมายถึง การทำความเข้าใจ รับรู้ความท้าทายที่มีต่อสถานการณ์ สำรวจข้อมูล การระบุปัญหาที่แท้จริง และวางเป้าหมายในการแก้ปัญหา โดยสามารถเลือกใช้ขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือใช้ทุกขั้นตอนซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพของปัญหา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เห็นความสำคัญ หมายถึง ขั้นตอนการระบุและอธิบายความสำคัญของสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในมุมมองของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการมีความคิดที่เหมาะสมต่อปัญหา

2. การสำรวจข้อมูล หมายถึง การสำรวจ ประเมินและเลือกใช้ข้อมูลเพื่อศึกษารายละเอียดของสถานการณ์ หรือการสืบค้นข้อมูลเพื่อให้สถานการณ์มีความชัดเจน ประกอบด้วยการศึกษาลักษณะและสาเหตุของสถานการณ์รวมถึงความเกี่ยวข้องกับปัญหาอื่น ๆ

3. การระบุปัญหา หมายถึง การตัดสินใจว่าสถานการณ์ที่ศึกษานั้นปัญหาได้เป็นปัญหาที่ต้องนำมาแก้ไขหรือเรียกว่าเป็นปัญหาที่แท้จริง พร้อมกับวางเป้าหมายในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 2 การคิดวิธีการแก้ปัญหา หมายถึง การคิดหาวิธีแก้ปัญหามากที่สุด โดยไม่มีการตัดสินว่าความคิดนั้นผิดหรือถูก รวมถึงการปรับวิธีการแก้ปัญหาจากแนวคิดการแก้ปัญหาที่มีอยู่

ขั้นที่ 3 การเลือกและเตรียมการ หมายถึง การทำให้วิธีการแก้ปัญหามีความชัดเจนในการปฏิบัติ โดยการประเมินวิธีการแก้ปัญหานั้นได้วิธีการที่ดีที่สุด จากนั้นจึงพิจารณาสิ่งสนับสนุนและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการแก้ปัญหา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเลือกวิธีการแก้ปัญหา หมายถึง การคัดเลือกวิธีแก้ปัญหามาโดยใช้เกณฑ์ในการเลือกวิธีการแก้ปัญหา

2. การคาดการณ์ผลกระทบ หมายถึง การระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการแก้ปัญหาดังที่เลือก ทั้งที่เป็นอุปสรรคและสิ่งสนับสนุนการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนการแก้ปัญหา หมายถึง การวางแผนทางการแก้ปัญหา โดยใช้ความสามารถและข้อจำกัดของบุคคล รวมถึงบริบท เงื่อนไข ทรัพยากร และอุปสรรค โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การประเมินงาน หมายถึง การระบุแนวทางและทรัพยากรที่ต้องใช้ความสามารถและข้อจำกัดของบุคคล รวมถึงบริบท เงื่อนไข ทรัพยากร หรือสิ่งสนับสนุนในการแก้ปัญหา

2. การออกแบบกระบวนการ หมายถึง การวางขั้นตอนและกิจกรรมการแก้ปัญหา จากการแนวทางและทรัพยากรที่มีอยู่และแบ่งหน้าที่สมาชิกในกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 5 การลงมือปฏิบัติ หมายถึง การนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง มีการกำกับตนเองในการแก้ปัญหา มีการเปรียบเทียบกิจกรรมและผลการแก้ปัญหากับเป้าหมายที่วางไว้มีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหา เมื่อการแก้ปัญหาเป็นไปตามที่วางแผนไว้ก็ให้การเสริมแรงแก่ตนเอง ซึ่งขั้นตอนนี้ประกอบด้วย

1. การลงมือปฏิบัติ หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผน สังเกตและสะท้อนรวมทั้งปรับปรุงกระบวนการแก้ปัญหา

2. การเผชิญปัญหา หมายถึง การทำกับตนเองระหว่างการแก้ปัญหา ประกอบด้วย การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของตน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การควบคุมตนและเสริมแรงตนเอง

ญาณี เพชรแอน (2557, หน้า 13) ได้ให้ความหมายกระบวนการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ไว้ว่าเป็นเครื่องมือกระบวนการขั้นตอน วิธีการ แนวทางหรือระบบที่ช่วยในการแสวงหาหนทางในการจัดการกับปัญหาด้วยวิธีการที่ไม่เคยมีใคร นึกถึง หรือไม่เคยทำมาก่อน เป็นวิธีการที่แปลกใหม่แต่มีประโยชน์และสามารถใช้ได้จริง สามารถ จัดการกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้โดยเริ่มต้นจากการพิจารณาสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ประกอบกับการสืบค้นหาข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อให้ได้ซึ่งสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา จากนั้นคิดหาวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายให้การแก้ปัญหาก่อนจะตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดแล้ว นำไปใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การแก้ปัญหา หมายถึง เป็นความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก กล่าวคือ เป็นการใช้ความคิด หรือนวัตกรรม หรือเทคโนโลยี รวมถึงกระบวนการต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา โดยประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างต่อเนื่องกัน ผู้แก้ปัญหามองหาตัวเอง และสิ่งแวดล้อมให้ผสมกลมกลืนกลับเข้าสู่สภาวะสมดุลหรือสภาวะที่คาดหวังเพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์เป็น กระบวนการมุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหาที่ส่งผลถึงการพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างการคิดสร้างสรรค์ และการคิดวิจารณ์ญาณ และทักษะที่หลากหลาย มีการประเมินวิธีการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ปัญหา และสามารถนำไปแก้ปัญหาโดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถนำพาบุคลากรในองค์กรแก้ปัญหาได้ และควบคุมตนเองได้เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาด้วยความรอบคอบและสมบูรณ์บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

9. ด้านการสร้างเครือข่าย

สนธิยา พลศรี (2550, หน้า 207) ได้ให้ความหมายการสร้างเครือข่ายไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกซึ่งอาจเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่ในการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายไม่ได้เป็นเพียงการรวมตัวกันโดยทั่วไป แต่มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง จึงเป็นการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน พบปะสังสรรค์และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยเป้าหมายและจุดประสงค์เดียวกัน

เทอดเกียรติ วงศาโรจน์ (2557, หน้า 61) ได้ให้ความหมายการสร้างเครือข่ายไว้ว่าเป็นกระบวนการในการรวมบุคคล กลุ่มคน องค์กร ซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อติดต่อสื่อสาร และร่วมกันทำกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กิจกรรมดังกล่าวจะเป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาสั้นหรือ ระยะเวลายาว หรือตลอดไปก็ได้ สิ่งสำคัญเครือข่ายต้องมีกิจกรรมและสมาชิกเครือข่ายต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และต้องมีศูนย์กลางเครือข่ายในการติดต่อประสานงาน

พระดาวเหนือ บุตรสีทา (2557, หน้า 15) ได้ให้ความหมายการสร้างเครือข่ายไว้ว่าเป็นกระบวนการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์กรที่มีกิจกรรมคล้ายคลึงกัน และเชื่อมโยงขยายผลการทำงานหรือแนวคิดไปสู่กลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างพลังในการแก้ปัญหาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกัน การมีส่วนร่วม การทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกันโดยการติดต่ออาจทำได้ทันที โดยผ่านศูนย์กลางเป็นแม่ข่ายหรือแกนนำหรืออาจจะไม่มีแม่ข่ายหรือแกนนำแต่จะทำการติดต่อโดยตรงระหว่างกลุ่ม ซึ่งจะมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่บุคคลหรือองค์กร แต่สมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ โดยที่อาจมีรูปแบบการรวมตัวแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจ ตามความจำเป็นหรือเป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ชัดเจน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ชนิษฐา โพธิสินธุ์ (2558, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายที่ดีไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุนให้บุคคลภายนอกชุมชนได้เข้ามาช่วยเหลือเกื้อกูลกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งด้านการเงิน วัสดุ แรงงาน กำลังใจ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของหน่วยงาน และมีส่วนร่วมดูแลพัฒนาองค์กร

ทศพร บุญวรชราภัย (2558, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์) หมายถึง การสนับสนุนให้พนักงานมองเห็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ภายใต้ความหลากหลายและสลับซับซ้อนของ สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ตีความ บูรณาการและผสมผสาน แนวคิด ทฤษฎีข้อมูล ความรู้ประสบการณ์และ เครือข่ายปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน รวมทั้งที่กำลังจะเกิดในอนาคต

ยุทธชัย ฮารีปิน (2559, หน้า 84) ได้ให้ความหมายการเป็นเครือข่ายยุคใหม่ ไว้ว่า เป็นการเน้นการประสานความร่วมมือและการช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาเป็นการสร้างความรู้และความเข้าใจในสิ่งใหม่ รวมถึงลักษณะกระบวนการของ ความร่วมมือกับหน่วยงานสนับสนุนจากภาครัฐ อาทิ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม หรือแม้แต่ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจของมหาวิทยาลัย (incubator) ซึ่งมีหน้าที่ บ่มเพาะความรู้ทางด้านธุรกิจในแขนงต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและเป็นผู้นำเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขัน เพื่อสร้างผู้ประกอบการใหม่ที่มีศักยภาพ และสามารถดำเนิน ธุรกิจได้ด้วยตนเองโดยอาศัยเทคโนโลยีจากคณะวิชาที่มีความเกี่ยวข้องกับการลดต้นทุน และการยกระดับคุณภาพของกำลังการผลิต ซึ่งต้องวางโครงสร้างองค์การของทีมเฉพาะกิจที่มี ขนาดเล็ก และแบนราบในลักษณะของทีมงานโครงการ (team project) ที่มีความสะดวก ด้านการสื่อสาร เพื่อเพิ่มความเร็วในกระบวนการภายในทีม อีกทั้งต้องเปิดพื้นที่ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับพนักงาน สหวิชาชีพ ผู้บริหาร และกลุ่มเครือข่ายทางธุรกิจ เพื่อบูรณาการความหลากหลายด้านความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสู่การ สร้างสรรค์ผลงาน

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึงกระบวนการที่ทำให้มีการติดต่อสื่อสาร ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมการประสานงาน สร้างสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อน ที่ต่างก็มีความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน สร้างการคบค้าสมาคมแบบพึงพิง ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช้การสร้างระบบ ติดต่อดังการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว โดยการสร้างเครือข่ายนั้นผู้นำต้องอาศัยการใช้ เทคโนโลยีการวิเคราะห์ ตีความ บูรณาการ และผสมผสานแนวคิด ทฤษฎีข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ และเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตถึงปัจจุบัน เพื่อนำมา เป็นแนวทางให้การสร้างเครือข่ายที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดารณี คงกระพันซ์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์การและประสิทธิผล ของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาได้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) บรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล (Y) ได้ร้อยละ 94.4

ทิพวัลย์ นนทเกท (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการลา วินัย การรักษา และการออกจากราชการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น มีการใช้ซอฟต์แวร์ร่วมกันด้านการบริหารงานงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผลและรายงานผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์และแปลผลด้านงบประมาณ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการใช้ระบบการจัดการฐานข้อมูลแบบออนไลน์ (M-Obec) ในการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับครุภัณฑ์ของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ และมีการใช้โปรแกรมหรือระบบการจัดการฐานข้อมูลในงานทะเบียนวัดผลและประเมินผล รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของนักเรียน สังคม ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อใช้พัฒนา

หลักสูตรสถานศึกษาส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านวิชาการให้กับชุมชน และด้านการบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานธุรการ รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประสานและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการใช้เว็บไซต์ของสถานศึกษาในการรับสมัครนักเรียนเข้าศึกษาต่อ ส่วนปัญหาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา พบว่า ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประสานและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เว็บไซต์ของสถานศึกษาในการรับสมัครนักเรียนเข้าศึกษาต่อ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อระดมทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น มีการใช้ซอฟต์แวร์ร่วมกัน รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการพัฒนา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูล เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา รองลงมา ได้แก่ มีการใช้โปรแกรมหรือระบบการจัดการฐานข้อมูลในงานทะเบียนวัดผลและประเมินผล ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอนเพื่อนำมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการบริหารงานงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรก ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์และแปลผลด้านงบประมาณ รองลงมา ได้แก่ มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการบริหารงานงบประมาณด้านการเงินและการบัญชี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดทำแผนปฏิบัติการด้านงบประมาณ 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณและด้านบริหารบุคคล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาภาวะนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การ ชีตสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อนำมา เรียงลำดับ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและ ตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความ เสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงตามลำดับการเป็นองค์การชีตสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาตามลำดับเป็นดังนี้ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง มีการ ปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงและด้าน ความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นด้านที่น้อยที่สุดภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การชีตสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ กับการเป็นองค์การชีตสมรรถนะสูงอยู่ในระดับสูงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การชีตสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ และด้าน การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การชีต สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ 40 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพภายนอก และมีตรสัมพันธ

รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพภายใน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นองค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 บุคลิกภาพภายนอก องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันจะมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ตามลำดับ และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ ส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่

ประสบปัญหาในการทำงานรวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียน มัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญญภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียน มัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญญภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูโดยปฏิบัติตนตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านการคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจไมตรี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมร่วมกันอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านบริหารความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุ ความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด และด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีในด้านจิตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะ ของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอัน

เฉลี่ยวงลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลา และสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำคือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นທີ່ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ภิรมณปกติ สุพรรณรักษ์ดี (2562) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนบ้านบางน้ำจืดสังกัดลำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนบ้านบางน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และรายด้านเรียงมีชดเชยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามทางเลือก การประเมินผลและการปรับปรุงข้อบกพร่อง การเลือกทางเลือก การศึกษาหาทางเลือกและการนิยามปัญหา 2) แนวทางการพัฒนาการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนบ้านบางน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มี 5 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารควรมีการศึกษาข้อมูลและนำมาทำการวิเคราะห์อย่างมีหลักการนำไปสู่การระบุปัญหาที่ชัดเจนและสามารถนำไปอธิบายให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างดี 2) ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาโดยลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้ได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุด 3) ผู้บริหารควรศึกษาความเสี่ยงและประโยชน์ของแต่ละทางเลือก และควรนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก 4) ผู้บริหารควรมีการวางแผนหรือกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดและเข้าใจง่าย และควรมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่เหมาะสมกับความสามารถเพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้แนะนำและคอยช่วยเหลือ 5) ผู้บริหารควรมีการติดตามผล

และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการประเมินที่เป็นระบบ ทำให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานในครั้งต่อไปได้

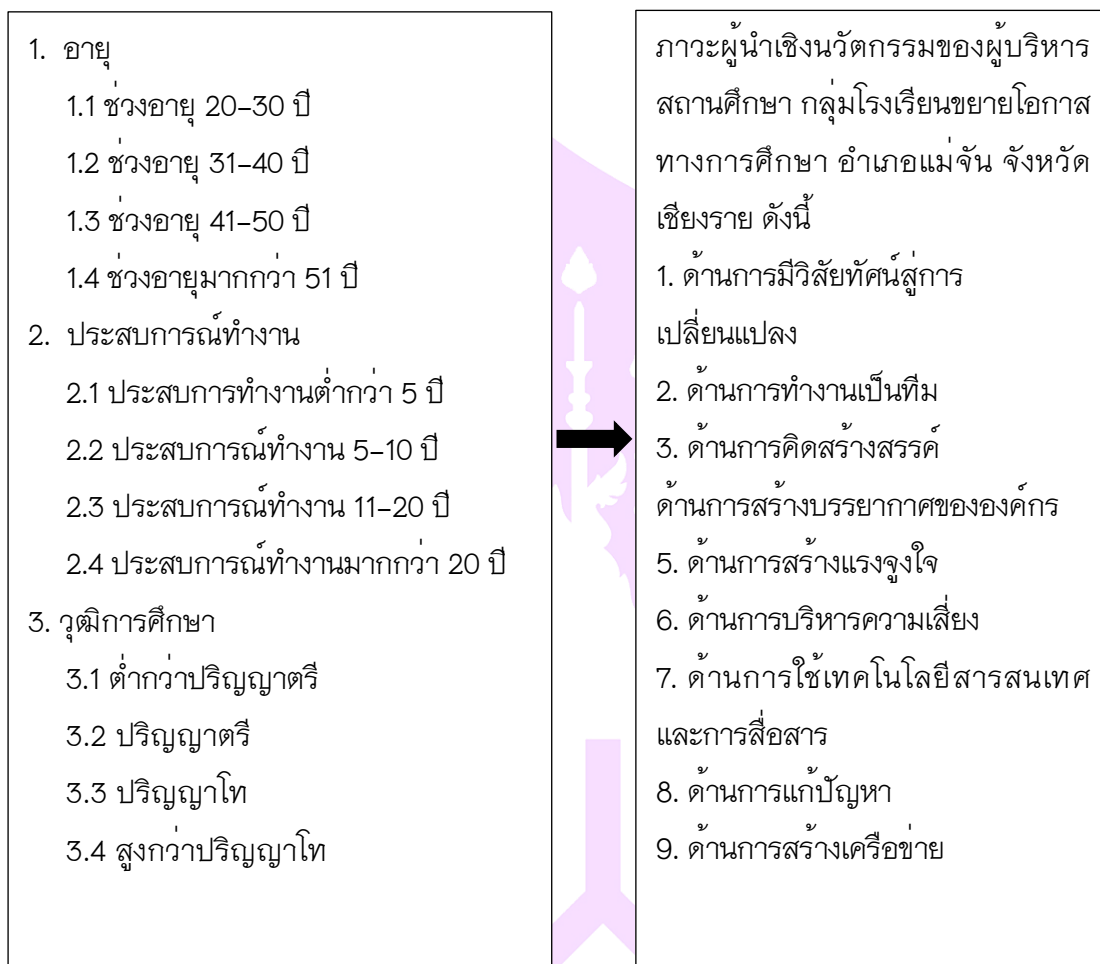
ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การบริหารองค์กรนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นำระบบเครือข่ายและระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 1 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 326 คน รวมทั้งสิ้น 342 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 15 โรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 p. 888, อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, หน้า 303) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร 7) ด้านการบริหารความเสี่ยง 8) ด้านการแก้ปัญหา 9) การสร้างเครือข่าย แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต Likert (1987, อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120-121) ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แล้วกำหนดวัตถุประสงค์

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended question)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

3.2.1 นายนเรศ เครือประดิษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยน้ำราก (ไตรราษฎร์บำรุง) ตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

3.2.2 ผศ. ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

3.2.3 ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

+ 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา ต่ำสุดคือ 0.67 และมีค่าสูงสุดคือ 1.00 แสดงว่าทุกข้อคำถามนั้นใช้ได้

3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนธารทองวิทยา (ป่ารวก) ตำบลธารทอง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย และโรงเรียนบ้านดอยช้าง ตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถาม โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยส่งทางไปรษณีย์ และด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละสถานศึกษาหลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลไปทั้งหมดจำนวน 185 ฉบับ ได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนได้ทั้งหมด จำนวน 185 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 185 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 118) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก

2.50–3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อย

1.00–1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อเสนอนั้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยใช้ความถี่ประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of item objective congruence)
 - 1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าความถี่ (Frequency)
 - 2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X})
 - 2.4 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 F-test: ANOVA (Analysis of Variance)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	73.00	39.50
หญิง	112.00	60.50
รวม	185.00	100.00
อายุ		
20-30 ปี	75.00	40.50
31-40 ปี	69.00	37.30
41-50 ปี	28.00	15.10
มากกว่า 50 ปี	13.00	7.10
รวม	185.00	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	112.00	60.50
5-10 ปี	44.00	23.80
11-20 ปี	18.00	9.70
มากกว่า 20 ปี	11.00	6.00
รวม	185.00	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9.00	4.90
ปริญญาตรี	135.00	73.00
ปริญญาโท	41.00	22.10
สูงกว่าปริญญาโท	0.00	0.00
รวม	185.00	100.00

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่พบว่า เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.50 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.50 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.30 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.10

และมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.80 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.70 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.00 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

การวิเคราะห์การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหา และด้านการสร้างเครือข่าย มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ (n = 185)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.15	0.56	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.16	0.47	มาก
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.16	0.54	มาก
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร	4.08	0.52	มาก
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.07	0.55	มาก
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.07	0.47	มาก
7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	4.08	0.49	มาก
8. ด้านการแก้ปัญหา	4.12	0.49	มาก
9. ด้านการสร้างเครือข่าย	4.11	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.38	มาก

จากตาราง 3 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่า
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.47) และด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.16$,
S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.56)
ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.49) ด้านการสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.47)
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.49) ด้านการสร้าง
บรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.52) ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.07$,
S.D. = 0.47) และด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	4.24	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา	4.17	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา	4.12	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.15	0.73	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.11	0.70	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.15	0.66	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน	4.11	0.73	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป	4.11	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.56	มาก

จากตาราง 4 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่
การเปลี่ยนแปลง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย
($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม

ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานผ่านกระบวนการให้ความร่วมมือร่วมใจ โดยมีการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย	3.99	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากร ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.16	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกันทำงานเป็นทีม ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.22	0.66	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.20	0.69	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถ	4.21	0.58	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	4.12	0.60	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันอย่างอิสระ	4.19	0.60	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมร่วมกัน	4.18	0.62	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา	4.20	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.47	มาก

จากตาราง 5 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานผ่านกระบวนการให้ความร่วมมือร่วมใจ โดยมีการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64)

ตาราง 6 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ด้านการคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย	4.04	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติด กับกรอบงานเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้	4.25	0.64	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนโดย อาศัยนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย	4.23	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหา ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.27	0.65	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูป แบบเดิม ๆ มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีคุณค่ามากขึ้น	4.15	0.71	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรมี ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ	4.17	0.64	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ ในความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง	4.21	0.61	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจาก มุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์สร้างเป็นแนวความคิด	4.01	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.54	มาก

จากตาราง 6 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์สร้างเป็นแนวความคิด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.70)

ตาราง 7 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.14	0.67	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม	4.12	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.07	0.64	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ลดความเคร่งเครียดให้แก่บุคลากร	4.09	0.58	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงาน	4.10	0.60	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n=185)		
	\bar{X}	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้าง หรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง	3.99	0.66	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ในกว้างขึ้น	4.03	0.69	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพ	4.05	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.08	0.52	มาก

จากตาราง 7 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.66)

ตาราง 8 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างขวัญกำลังใจ	4.10	0.60	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือของตนเอง	4.07	0.62	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับในความสามารถของบุคลากร	4.09	0.78	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	4.02	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนเมื่องานสำเร็จ	4.06	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.55	มาก

จากตาราง 8 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจ
พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม
พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างขวัญกำลังใจ
($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับใน
ความสามารถของบุคลากร($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.72)

ตาราง 9 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้ เช่น ความเสี่ยงด้านการขาดแคลนบุคลากร	4.06	0.57	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสสถานศึกษาเกิดความเสียหาย	3.99	0.67	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตามในกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	4.11	0.62	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้โดยตรง ประเมินสถานการณ์ หรือผลที่จะเกิดเพื่อประกอบการตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	4.01	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าดำเนินงานบนความเสี่ยง และยอมรับผลที่เกิดขึ้นได้	4.10	0.57	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม	4.11	0.54	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะรวมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	4.10	0.70	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล และรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแบบแผน	4.04	0.75	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการปฏิบัติงาน	4.17	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.47	มาก

จากตาราง 9 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.54) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตามในกระบวนการบริหาร ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสสถานศึกษาเกิดความเสียหาย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.67)

ตาราง 10 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยี	4.19	0.62	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	4.03	0.62	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการสถานศึกษา	4.06	0.56	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและการสื่อสารสามารถแสดง วิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ	4.08	0.62	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.09	0.70	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย	3.99	0.76	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย	4.12	0.64	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้	4.08	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.08	0.49	มาก

จากตาราง 10 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76)

ตาราง 11 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ด้านการแก้ปัญหา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก	4.05	0.67	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาคือได้เหมาะสม	4.06	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	4.14	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น	4.11	0.61	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมโดยคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.19	0.60	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินในการวางแผนสู่วิธีการแก้ปัญหา	4.18	0.61	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถนำพาสถานศึกษาแก้ไขปัญหาคือได้	4.19	0.54	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองในสภาวะกดดันเพื่อแก้ไขปัญหาคือให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.03	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	0.49	มาก

จากตาราง 11 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการแก้ปัญหา
พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม
พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถ
นำพาสถานศึกษาแก้ไขปัญหาคือได้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.54) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ
ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมโดยคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 4.19$,

S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินในการวางแผนสู่วิธีการแก้ปัญหา (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.61) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองในสภาวะกดดันเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.83)

ตาราง 12 แสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างเครือข่าย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		แปลผล
	(n = 185)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระบวนการที่ทำให้มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกัน และกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.10	0.59	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ	4.16	0.54	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงาน สร้างสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย	4.17	0.62	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลดความซับซ้อนในการทำงาน	4.02	0.63	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิงที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.14	0.62	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ที่ดี ความ บูรณาการและผสมผสาน แนวคิด ทฤษฎีข้อมูล เพื่อนำมาเป็นแนวทางให้การสร้างเครือข่ายที่สนับสนุนการทำงาน	4.07	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	0.47	มาก

จากตาราง 12 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างเครือข่าย พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม

พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานสร้างสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.63)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ (n = 185)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2.16	3.00	0.72	2.36	0.07
	ภายในกลุ่ม	55.14	181.00	0.30		
	รวม	57.30	184.00			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.95	3.00	0.32	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	39.54	181.00	.22		
	รวม	40.50	184.00			
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3.00	0.36	1.22	0.30
	ภายในกลุ่ม	53.51	181.00	0.30		
	รวม	54.60	184.00			
4. ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.36	3.00	0.45	1.73	0.16
	ภายในกลุ่ม	47.61	181.00	0.26		
	รวม	48.97	184.00			

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3.00	0.86	2.87*	0.04
	ภายในกลุ่ม	53.91	181.00	0.30		
	รวม	56.47	184.00			
6. ด้านการบริหารความ เสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	1.05	3.00	0.35	1.64	0.18
	ภายในกลุ่ม	38.77	181.00	0.21		
	รวม	39.83	184.00			
7. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.51	3.00	0.50	2.16	0.09
	ภายในกลุ่ม	42.06	181.00	0.23		
	รวม	43.57	184.00			
8. ด้านการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	1.71	3.00	0.57	2.42	0.07
	ภายในกลุ่ม	42.55	181.00	0.24		
	รวม	44.26	184.00			
9. การสร้างเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.61	3.00	0.20	0.93	0.43
	ภายในกลุ่ม	39.78	181.00	0.22		
	รวม	40.39	184.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3.00	0.20	1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	26.36	181.00	0.15		
	รวม	26.96	184.00			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' รายละเอียดดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามอายุ
ด้านการสร้างแรงจูงใจ

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.16	4.02	3.86	4.28
20-30 ปี	4.16	-	0.14	0.30*	-0.12
31-40 ปี	4.02	-	-	0.16	-0.26
41-50 ปี	3.86	-	-	-	-0.42*
มากกว่า 50 ปี	4.28	-	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามอายุ จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ อายุช่วง 20-30 ปี ต่างจาก อายุช่วง 41-50 ปี และอายุช่วง 41-50 ปี ต่างจากอายุช่วงมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัด
เชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (n = 185)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่าง	0.88	3.00	0.29	0.94	0.42
	กลุ่ม	56.42	181.00	0.31		
	ภายในกลุ่ม	57.30	184.00			
	รวม					
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่าง	0.04	3.00	0.01	0.06	0.98
	กลุ่ม	40.45	181.00	0.22		
	ภายในกลุ่ม	40.50	184.00			
	รวม					
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์	ระหว่าง	0.11	3.00	0.04	0.12	0.95
	กลุ่ม	54.48	181.00	0.30		
	ภายในกลุ่ม	54.60	184.00			
	รวม					
4. ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กร	ระหว่าง	0.43	3.00	0.14	0.54	0.66
	กลุ่ม	48.54	181.00	0.27		
	ภายในกลุ่ม	48.98	184.00			
	รวม					
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ระหว่าง	0.83	3.00	0.28	0.90	0.44
	กลุ่ม	55.64	181.00	0.31		
	ภายในกลุ่ม	56.47	184.00			
	รวม					
6. ด้านการบริหารความ เสี่ยง	ระหว่าง	0.06	3.00	0.02	0.09	0.96
	กลุ่ม	39.77	181.00	0.22		
	ภายในกลุ่ม	39.83	184.00			
	รวม					

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
7. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร	ระหว่าง	0.12	3.00	0.04	0.16	0.92
	กลุ่ม	43.45	181.00	0.24		
	ภายในกลุ่ม	43.57	184.00			
	รวม					
8. ด้านการแก้ปัญหา	ระหว่าง	2.14	3.00	0.71	3.07*	0.03
	กลุ่ม	42.12	181.00	0.23		
	ภายในกลุ่ม	44.26	184.00			
	รวม					
9. การสร้างเครือข่าย	ระหว่าง	1.34	3.00	0.45	2.06	0.11
	กลุ่ม	39.06	181.00	0.22		
	ภายในกลุ่ม	40.39	184.00			
	รวม					
รวม	ระหว่าง	0.03	3.00	0.01	0.08	0.97
	กลุ่ม	26.92	181.00	0.15		
	ภายในกลุ่ม	26.96	184.00			
	รวม					

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' รายละเอียดดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ปัญหา

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.09	4.24	4.24	3.80
ต่ำกว่า 5 ปี	4.09	-	-0.15	-0.15	0.29
5-10 ปี	4.24	-	-	0.00	0.44*
11-20 ปี	4.24	-	-	-	0.44*
มากกว่า 20 ปี	3.80	-	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการแก้ปัญหา พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัด
เชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 185)

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัย ทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.02	2.00	0.51	1.65	0.20
	ภายในกลุ่ม	56.28	182.00	.31		
	รวม	57.30	184.00			
2. ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.84	2.00	0.42	1.93	0.15
	ภายในกลุ่ม	39.65	182.00	0.22		
	รวม	40.50	184.00			
3. ด้านการคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2.00	0.67	2.30	0.10
	ภายในกลุ่ม	53.25	182.00	0.29		
	รวม	54.60	184.00			
4. ด้านการสร้าง บรรยากาศ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.74	2.00	0.87	3.36*	0.04
	ภายในกลุ่ม	47.23	182.00	0.26		
	รวม	48.98	184.00			
5. ด้านการสร้าง แรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2.00	1.06	3.56*	0.03
	ภายในกลุ่ม	54.35	182.00	0.30		
	รวม	56.47	184.00			
6. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2.00	0.45	2.09	0.13
	ภายในกลุ่ม	38.94	182.00	0.21		
	รวม	39.83	184.00			
7. ด้านการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ และ การสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.69	2.00	0.85	3.68*	0.03
	ภายในกลุ่ม	41.88	182.00	0.23		
	รวม	43.57	184.00			

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2.00	0.45	2.09	0.13
	ภายในกลุ่ม	38.94	182.00	0.21		
	รวม	39.83	184.00			
9. ด้านการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ และ การสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.69	2.00	0.85	3.68*	0.03
	ภายในกลุ่ม	41.88	182.00	0.23		
	รวม	43.57	184.00			
10. ด้านการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2.00	0.26	1.07	0.35
	ภายในกลุ่ม	43.75	182.00	0.24		
	รวม	44.26	184.00			
11. การสร้างเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2.00	0.21	0.97	0.38
	ภายในกลุ่ม	39.97	182.00	0.22		
	รวม	40.39	184.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2.00	0.37	2.59	0.08
	ภายในกลุ่ม	26.21	182.00	0.14		
	รวม	26.96	184.00			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' รายละเอียดดังแสดงในตาราง 18 19 และ 20

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.28	4.11	3.91
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.28	-	0.16	0.37*
ปริญญาตรี	4.11	-	-	0.21*
ปริญญาโท	3.91	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิ การศึกษา จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ ระดับต่ำ ปริญญาตรี ต่างจากระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี ต่างจากระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.11	4.13	3.87
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.11	-	-0.02	0.24
ปริญญาตรี	4.13	-	-	0.26*
ปริญญาโท	3.87	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิ การศึกษา จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ ระดับปริญญาตรี ต่างจากระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.22	4.12	3.91
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.22	-	0.10	0.32
ปริญญาตรี	4.12	-	-	0.22*
ปริญญาโท	3.91	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ย จำแนกตามวุฒิ การศึกษา จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ ระดับปริญญาตรี ต่างจากระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่ แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ การเปลี่ยนแปลงมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.62 ดังนี้

ตาราง 21 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

ที่	ประเด็นที่แนะนำ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมครูและคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อวางแผนการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในทุกขั้นตอน เพื่อเป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับครูและชุมชน ได้รับรู้และเข้าใจตรงกัน
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหา ความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ของสถานศึกษา
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดการอบรม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม
มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.16 ดังนี้

ตาราง 22 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	ประเด็นที่แนะนำ
1	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทั้งภายในและภายนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกันในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สร้างความตระหนัก และให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา
4	การใช้กระบวนการการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูโดยนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.16 ดังนี้

ตาราง 23 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ที่	ประเด็นที่แนะนำ
1	ควรมีการกำหนดวิธีการประเมินเพื่อพิจารณา ผลงานหรือความดีความชอบ ให้ชัดเจน
2	ควรให้การชมเชยหรือยกย่องเมื่อมีบุคลากรปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
3	ควรให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานสำหรับครู
4	ควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูเพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 ดังนี้

ตาราง 24 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

ที่	ประเด็นที่แนะนำ
1	ควรจัดหาสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอต่อการใช้งาน สำหรับครูและนักเรียน เพื่อใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
2	ควรจัดทำโปรแกรมงานวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ในโปรแกรมเดียว เพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน
3	ควรมีการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ ที่รองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ในอนาคต

ตาราง 24 (ต่อ)

ที่	ประเด็นที่แนะนำ
4	ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร อบรม พัฒนาทักษะ ด้านการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
5	ควรใช้สื่อออนไลน์ต่าง ๆ สร้างเครือข่ายการศึกษา และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร จากสถานศึกษา เช่น การรับสมัครนักเรียน เป็นต้น
6	ควรติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในการใช้งานของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการแก้ปัญหา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.24 ดังนี้

ตาราง 25 แสดงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ด้านการแก้ปัญหา

ที่	ประเด็นที่แนะนำ
1	ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียด เงื่อนไข ข้อกำหนด รวมถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ของปัญหา และรวบรวมข้อมูลที่เป็นต่อการแก้ไขปัญหา
2	ควรมีสติเมื่อเกิดปัญหา และใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
3	ควรควบคุมอารมณ์ตนเองเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในระหว่างการทำงาน
4	มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์
5	สามารถวิเคราะห์ ระบุปัญหา เพื่อเลือกแนวทางในการแก้ไข/ปฏิบัติงานที่เหมาะสม
6	มีการวางแผนการแก้ปัญหา และนำไปแก้ปัญหาโดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาได้

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายโดยจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 185 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้สูตรของยามาเน่ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติทดสอบ และกระบวนการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการแก้ปัญหา

ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ตามลำดับ

1.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานผ่านกระบวนการให้ความร่วมมือร่วมใจ โดยมีการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย

1.1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์สร้างเป็นแนวความคิด

1.1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการ

สร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง

1.1.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างขวัญกำลังใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับในความสามารถของบุคลากร ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

1.1.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตามในกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสสถานศึกษาเกิดความเสียหาย

1.1.7 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนการให้ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย

1.1.8 ด้านการแก้ปัญหา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถนำพาสถานศึกษาแก้ไขปัญหาได้ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมโดยคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินในการ

วางแผนสู่วิธีการแก้ปัญหา ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองในสภาวะกดดันเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.1.9 ด้านการสร้างเครือข่าย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงาน สร้างสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

1.2 การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

1.2.1 การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ อายุช่วง 20-30 ปี ต่างจากอายุช่วง 41-50 ปี และอายุช่วง 41-50 ปี ต่างจากอายุช่วงมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

1.2.2 การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี ต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

1.2.3 การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนก

ตามวุฒิกการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร พบว่า มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ ระดับต่ำปริญญาตรี ต่างจากระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี ต่างจากระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ ระดับปริญญาตรี ต่างจากระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ ระดับปริญญาตรี ต่างจากระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเพราะว่ายุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกยุคดิจิทัล นวัตกรรมมีความสำคัญต่อทุกภาคส่วน รัฐบาลให้ความสำคัญและ สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานเห็นความสำคัญและยอมรับนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหาร สถานศึกษาทุกคนจึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน และการเรียนการสอนให้เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดบูรณา การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนภายในองค์การทำงานร่วมกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม ดังคำกล่าวของ ชูชาติ พวงสมจิตร์ (2560, หน้า 8-9) กล่าวถึง นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหาร การศึกษา นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ ทำงาน

ร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศองค์การที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืนในด้านการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา ที่กำหนดกลยุทธ์ในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการผลิต จัดหา และใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ เช่นเดียวกับ ปวีณากันถิน (2560, หน้า 74-75) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีความสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 116) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี โดยพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยเป็นผู้นำที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และคอยสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การจัดประชุมร่วมกับคณะครูได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พาเทล Patel (2012 อ้างอิงใน เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557, หน้า 37) ได้อธิบายเกี่ยวกับผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่าผู้นำนวัตกรรมต้องเห็นคุณค่า และกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงาน/บุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการสร้างแนวทางที่สร้างสรรค์ตลอดเวลา เช่นเดียวกับจรูณี เก้าเอี้ยน (2556)

ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่าหน้าที่ของผู้นำต้องมีความเข้าใจในภารกิจ และสามารถดูแลทีมงานได้เป็นอย่างดี ผู้นำต้องรับรู้และเข้าใจในศักยภาพของบุคลากรและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ผู้นำต้องความยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทีมในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเข้าใจความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคศตวรรษที่ 21 และรัฐบาลมีการปฏิรูปการศึกษา มีนโยบายในการจัดการศึกษาโดยให้ผู้ใช้ได้ใช้ทักษะ เป็นเครื่องมือการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานใหม่ๆ และต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานหรือวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ โดยผู้บริหารต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2561, หน้า 26) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าควรมีบทบาทดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีนวัตกรรมประจำกลุ่มอย่างน้อย 1 ชิ้น/ปี การศึกษา หรือ คณะกรรมการระดับชั้นเรียน จะต้องมีนวัตกรรมร่วมกันอย่างน้อย 1 ชิ้น/1 ภาคเรียน เป็นต้น โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของบุคลากรและสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา และแผนการยกระดับสมรรถนะทักษะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป นอกจากนี้สุพิชชา พุกกันงาน (2559) ได้กล่าวว่ นอกจากนี้อัตถุติกรรม และการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงออกถึงความริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และมีส่วนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายส่วนใหญ่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษาได้ชัดเจน โดยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

เพื่อนำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการโน้มน้าว และจูงใจเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคคลากรอย่างไร วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสามารถส่งเสริมการทำงาน และความก้าวหน้าของครูได้อย่างไร และยังสอดคล้องกับจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 117) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียนมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ

1.4 ด้านการแก้ปัญหา โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิธีการค้นหาข้อมูลที่หลากหลายแหล่งที่มา มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดของปัญหา เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำมาใช้เพื่อการตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับภิมณปภัค สุพรชัยภักดี (2562, หน้า 345) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนบ้านบางน้ำจืดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนบ้านบางน้ำจืดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ และสามารถนำทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารยังมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร ทำให้พบเจอปัญหาที่หลากหลายและสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการบริหารกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ มัลลิกา ต้นสอน (2546) กล่าวถึงการตัดสินใจว่าเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหา โดยการรวบรวม วิเคราะห์และประมวลข้อมูล และข้อจำกัดในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยทางเลือกที่เราเลือกจะผ่านการพิจารณา ตรวจสอบ และประเมินว่าเหมาะสมหรือดีที่สุด ในขณะที่การตัดสินใจอาจจะเป็นงานที่ง่ายและต่างก็มีการตัดสินใจอยู่ทุกวัน จึงไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาในห้องเรียน แต่ในความเป็นจริงแล้ว การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน และยุ่งยากทำให้ไม่กล้าตัดสินใจจนทำให้ปัญหานั้นมีการขยายตัวและมีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นการตัดสินใจแก้ปัญหาจึงต้องมีความถูกต้องและเด็ดขาด โดยผู้บริหารไม่เพียงแต่จะต้องตัดสินใจอย่างรอบคอบและระมัดระวัง แต่จะต้องตัดสินใจด้วยความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ถูกต้อง

1.5 ด้านการสร้างเครือข่าย โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ที่ดีให้บุคลากร เปิดโอกาสให้สมาชิกในเครือข่าย ประกอบด้วยครูและบุคลากรของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะงานด้านวิชาการในลักษณะเครือข่ายร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนจากประสบการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 หน้า 1, สื่อบนออนไลน์) ได้กล่าวว่า ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษาจึงเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นโดยสมัครใจที่จะแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารหรือทำกิจกรรมร่วมกันในด้านวิชาการระหว่างสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดหาและพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา การประเมินผลและการเทียบโอน การนิเทศการเรียนการสอน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยที่สมาชิกในเครือข่ายยังคงมีความเป็นอิสระในการ ดำเนินกิจกรรมของตนเอง และสุรเดช รอดจินดา (2562, หน้า 6) ได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน พบว่าทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการจึงต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดความสามารถ นักเรียนด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย การสร้างแบบประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การสร้างแบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การสร้างแบบประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ เขียน และการสร้างแบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายต้องมีการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการประสานงาน สร้างสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการคิดค้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพโดยเน้นระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีทางการศึกษา องค์การที่ต้องการมุ่งสู่องค์กรนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย ซึ่งทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรต่าง ๆ การมีเครือข่ายภายนอกจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะทำให้มีพลังอำนาจในการต่อรองเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลาย และก่อให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา ขับเคลื่อนบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและสามารถถ่ายทอดทักษะไปสู่ตัวผู้เรียนได้

1.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายด้าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้นเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกการศึกษาในยุคปัจจุบัน และคอยส่งเสริมพัฒนาในบุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ซึ่งตรงกับความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 4-7) กล่าวไว้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ สูง ประหยัด และได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น ผู้บริหาร ระดับสูงในองค์กรจะนำสารสนเทศที่แสดงภาพรวมของการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรกับสิ่งแวดล้อม สรุบบัญญา แนวทางการแก้ไข และการตัดสินใจมากำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะนำสารสนเทศที่ประมวลผลงานประจำปีมาใช้จัดทำแผน งบประมาณ และกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน สำหรับผู้บริหารระดับต้นจะใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ นนทเกศ (2557, หน้า 92-93) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการ บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ

1.7 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการทำงานที่ดี ส่งเสริมในครูได้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายมีความทันสมัยที่สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะของครูและบุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ทินกร คลังจินดา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากัน เขต 5 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง

บรรยากาศขององค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับดาร์ณี คงกระพันธ์ (2557, หน้า 97) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศขององค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีการสร้างบรรยากาศในองค์กร ทำให้มีการจัดกิจกรรมภายในที่บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยกันแก้ปัญหา หรือพัฒนางานของสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรเต็มศักยภาพช่วยให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น เช่นเดียวกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 120) ได้กล่าวว่า ในการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดในทุก ๆ ฝ่ายสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ให้บุคลากรได้พบปะพูดคุย สื่อสาร ปรีกษาหารือ ระดมสมอง พร้อมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดกระบวนการทำงานสู่การเพื่อผลักดันให้เกิดเป็นองค์ความรู้ขององค์กรอย่างจริงจัง นอกจากนี้อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561, หน้า 26) ยังได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลของผู้เรียน ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครู ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้น เดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือกันของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

1.8 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ กล้าที่จะทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 76-78) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความ

เสี่ยง มีการสร้างมาตรการควบคุมความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น มีการดำเนินการติดตาม ประเมินผลการทำงานเพื่อลดโอกาสการเกิดขึ้นของความเสี่ยง และเกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 121) ได้กล่าวว่า ในด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วม รับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผน ร่วมกับบุคลากรในการจัดทำระบบควบคุม บริหารความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงาน การจัดทำระบบการควบคุมภายในเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของ สถานศึกษาเป็นด้าน ๆ เช่น ความเสี่ยงด้านการเงิน ความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นต้น

1.9 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในด้านบุคคลเป็นอย่างมาก จึงให้ความ สนใจเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับกุลชลี จงเจริญ (2555, หน้า 26) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาที่ นอกจากต้องมีบทบาท กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการสร้าง วัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การแล้ว ยังต้องให้ ความสำคัญกับการให้กำลังใจ การสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ในองค์การให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่อการขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์ ชี้นำ/ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และให้เสรีภาพในการทำงาน และปวีณา กันถิน (2560, หน้า 80) ยังได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรโดยมีการให้คำชมเชย เมื่อครูหรือบุคลากรได้ ทำงานสำเร็จจลุล่วงตามเป้าหมาย โดยมีการให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน มีการ จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ มอบหมายเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันอาจจะ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร วิธีการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่ที่ ต่างกัน ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบังคับ

ปัญญาบุคคลในองค์กรได้อย่างยุติธรรม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาอุตร อุตุตโร (2561, หน้า 50) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานอย่าง สร้างสรรค์ มั่นสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้นำจึงต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างนวัตกรรม ที่มีเทคโนโลยีเป็นฐาน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในเชิงบริหารทั้งทางด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการ ที่ หากผู้นำไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรสถานศึกษานั้น ๆ ก็จะตกขอบของการพัฒนาไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรอซีย์ห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 133-134) พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านแรงจูงใจมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นฐานและปัจจัยที่บุคคลเลือกที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำงานที่มากพอจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับปรีวัฒน์ ยืนยง (2563, หน้า 341) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยจำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับจุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 63-64) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์

การทำงาน พบว่า ด้านการแก้ปัญหา การวางแผน และความกล้าเสี่ยง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบการศึกษากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน อาจทำให้มีความรู้ความเข้าใจของแนวทางในการบริหารงานที่ต่างกัน และมีมุมมองในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 57-61) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่าวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีจิตสาธารณะ และด้านสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่าวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาได้สะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ โดยให้การสนับสนุน เช่น การจัดอบรม การจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

บรรณานุกรม

- กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2560). **คู่มือการสร้างเทคนิคการสร้างบรรยากาศและ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.
- กรวิภา งามวุฒิมวงศ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. การค้นคว้าอิสระ ร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กรรณิการ์ ปิงวงศ์. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กรรณิการ์ พงศ์กิตติชัย. (2553). **สภาพและปัญหาการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กอตศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์. (2553). **CEO โลกตะวันออก: ฉบับเข้มข้น**. กรุงเทพฯ: สยามอินเตอร์บุคส์.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปรี.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กัญญภัทร์สร โทพา. (2559). **การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมและนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทย กับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กุลชลี จงเจริญ. (2555). **นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กุลรัศมี ศิริวุฒิ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นที่มของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.** การศึกษาอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ขนิษฐา โพธิสินธุ์. (2558). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556). **คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบท สังคมพหุวัฒนธรรม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- จิตาภา ศุภชญาพันธ์. (2555). **การศึกษาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จวีร์วรรณ จันพลา. (2559). **การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการ ในธุรกิจแปรรูปอาหาร.** JOURNAL OF SOUTHERN TECHNOLOGY, 9(1), 53-60.
- ฉนวน อุทโท. (2553). **การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, กาฬสิน.
- เฉลิมพล คนตรง. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสสุโขทัย ในทศวรรษที่ 2 ของการปฏิรูปการศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,

มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎี**

และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชา.

ชินกรณ์ แก้วรักษา. (2555). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน**

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, กาฬสินธุ์.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). **การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.**

Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1342-1354.

ญาณี เพชรแอน. (2557). **การศึกษากระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เรื่อง**

อาหารกับสุขภาพ รายวิชาสุขศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.

วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปกร, นครปฐม.

จิตินัน นันทะศรี. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร**

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

จิติมา พูลเพชร. (2558). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงาน**

ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์. วารสารวิชาการ

ศิลปศาสตร์ประยุกต์, 8(1), 32-43.

ณัฐพงศ์ แก้วรากมูช. (2563). **การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ**

สำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คศ.ม.,

มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ณัฐพงษ์ เชื้อสะอาด. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา**

ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มย่อยที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา,

พะเยา.

ดารณี ดงกระพันธ์. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ**

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ทศพร บุญวัชรภักย์. (2558). **ความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมบูรณาการ และผลการดำเนินงานของธุรกิจ: ปราบกฎการณเชิงประจักษ์ของโรงแรม บุติกไทย**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2555). **ผู้นำด้านนวัตกรรม**. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2563, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/>.html
- ทินกร คลังจินดา. (2558). **บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ทินกร บัวชู. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทิพวัลย์ นนทเกท. (2557). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- เทอดเกียรติ วงศาโรจน์. (2557). **การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายปฏิบัติการชุมชนและ มวลชนสัมพันธ์เพื่อป้องกันอาชญากรรม**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ธนกฤต แซ่โค้ว. (2557). **ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นฤมล ปินทะยี่อ้าวัง. (2553). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- บังอร นารี. (2558). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรตาม ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประวิทย์ โทนแก้ว. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา**

สาขาวิชาเทคนิคการผลิต ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 ชั้นปีที่ 2 ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,
 กรุงเทพฯ.

ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิค
 อุบลราชธานี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 330-344.

ปวีณา ก้นถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
 ประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์. (2558). ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่
 ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของ พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด. การ
 ค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์
 (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ.

พระดาวเหนือ บุตรสีทา. (2557). การสร้างเครือข่ายและการจัดการเครือข่ายในการ
 เผยแพร่พระพุทธศาสนาของชุมชนบ้านพบธรรมนำสุข อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัด
 สุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พระมหาอุดร อุตตโร. (2561). ภาวะผู้นำ: การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0. วารสาร
 ปัญญาปณิธาน, 3(1), 43-53.

พาตีเมาะ สะดียามู. (2555). วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจการ
 ทำงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารเทคโนโลยี
 ภาคใต้, 6(1), 59-67.

พีรตนัย จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร,
 พิษณุโลก.

ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนการทัศน์ใหม่และ
 ผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นกอง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภรณ์ อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มนตรี.
- ภรณ์ อนันต์นาวี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มนตรี.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภีมณปภัค สุพรชัยภักดิ์. (2562). **การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนบ้านบางน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** *วารสารการบริหารการศึกษา*, 10(1), 338–350.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2546). **พฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด.
- แมน ตนภู. (2559). **ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ยุทชัย ฮารีปิน. (2559). **ความสามารถด้านเครือข่ายและความสามารถเชิงนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.** *วารสารนักบริหาร*, 36(2), 79–88.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- รักเกียรติ หงษ์ทอง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง.** *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 18(2), 73–87.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). **การบริหารการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2563, จาก <http://lek56.edublogs.org/2014>
- ลัดดา พัชรวิภาส. (2555). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วท.ม.,

- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.
 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.
- วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์. (2554). การศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความ
สนใจในการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้
แบบกระบวนการแก้ปัญหากับการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วสันต์ สุทธาวาศ. (2558). ความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษา
 ทฤษฎีสถานราก. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University,**
 8(2), 281-300.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา
เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2557). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
 เพียร์สันเอดิวดูเคชัน อินโดไชน่า.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ:
 ทิพยสุทธิ.
- เวียงวิวรรณ์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การ
ขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์การแห่งนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ของผู้ประกอบการ
 ยุคใหม่. **วารสารนักบริหาร, 30(2), 60-63.**
- ศิริพร ศรุตาวร. (2554). **คู่มือวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ.** กรุงเทพฯ: เบสบูค.
- คิวกพร เสลาหลัก. (2558). การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปกร, นครปฐม.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สนธยา พลศรี. (2558). **เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). **ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน**. กรุงเทพฯ: สมาร์ทไลฟ์.
- สมัชชา จันทร์แสง. (2558). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สรียา บุญธรรม. (2558). **บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพรานริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สัมมนา ธนินธ์. (2556). **หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สะอูตี สาชู. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สิทธิชัย ชมพูพาทย์. (2554). **การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของครูและนักเรียนในโรงเรียนส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). **แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). **อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อโต้เร็คทอรี่แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). **หลักการและทฤษฎีการบริหารศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุพิชชา พุกัณงาน. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. **Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences, and arts)**, 10(1), 1467-1476.
- สุรเดช รอดจินดา. (2562). ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน. **Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences, and arts)**, 12(1), 1020-1042.
- สุวรรณนา พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 11(1), 162-173.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **สารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **ข้อมูลสารสนเทศ**. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2563, จาก <http://202.143.144.52/gdatacenter/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2562). **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒน์บุญย์. (2553). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**. วิทยานิพนธ์ รป.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2558). **กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ**.

- วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 205–216.
- อัศรัช แสนสิงห์. (2560). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- อารี พันธุ์มณี. (2557). **ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ: ใยไหม.
- อุดม เศษโพธิ์. (2553). **การบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยาบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเพชรบูรณ์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อำนวยการ มีสมทรัพย์. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นที่มกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.**
- George Asamoah. (2012). **Factors Which Influence the Buying Behaviors of Customers with Multiple Regular Customer Cards.** Degree Thesis (International Business): Arcada.
- Porter–O’Grady, T., & Malloch, K. (2010). **Innovation Leadership: Creating the Landscape of Healthcare.** Massachusetts: 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

1. นายนเรศ เครือประดิษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยน้ำราก(ไตรราษฎร์บำรุง) ตำบลจันทวี อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
2. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
โดยผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา
โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน
จังหวัดเชียงราย

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์
ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านและตัวท่าน
แต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผลออกมาใช้สำหรับ
การวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

นางสาวศิริพรพรรณ สีสวง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน () ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ

() เพศชาย

() เพศหญิง

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 แบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา

กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
คำชี้แจง โปรดกำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
ขยาย

โอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่
กำหนดให้ตามเกณฑ์ การตอบด้วยน้ำหนักระบุเป็น 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	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานผ่านกระบวนการให้ความร่วมมือร่วมใจ โดยมีการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากร ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันอย่างอิสระ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมร่วมกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการคิดสร้างสรรค์						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนโดยอาศัยนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม ๆ มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีคุณค่ามากขึ้น					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์สร้างเป็นแนวความคิด					
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร						
26	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม					

ขอ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร(ต่อ)						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานลดความเครียดเครียดให้แก่บุคลากร					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงาน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ในกว้างขึ้น					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านการสร้างแรงจูงใจ						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างขวัญกำลังใจ					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือของตนเอง					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง และยอมรับในความสามารถของบุคลากร					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนเมื่องานสำเร็จ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้ เช่น ความเสี่ยงด้านการขาดแคลนบุคลากร					
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสสถานศึกษาเกิดความเสียหาย					
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตามในกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ หรือผลที่จะเกิดเพื่อประกอบการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าดำเนินงานบนความเสี่ยงและยอมรับผลที่เกิดขึ้นได้					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะรวมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น					
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล และรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแบบแผน					
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการปฏิบัติงาน					
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
50	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
51	ผู้บริหารสถานศึกษาและการสื่อสารสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ					
52	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
53	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย					
55	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้					
ด้านการแก้ปัญหา						
56	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก					
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาคือเหมาะสม					
58	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ					
59	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสภาวะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น					
60	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมโดยคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
61	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินในการวางแผนสู่วิธีการแก้ปัญหา					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
62	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถนำพาสถานศึกษาแก้ไขปัญหาได้					
63	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองในสภาวะกดดันเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านการสร้างเครือข่าย						
64	ผู้บริหารสถานศึกษากระบวนกรที่ทำให้มีการติดต่อ สื่อสารซึ่งกัน และกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
65	ผู้บริหารสถานศึกษาการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ					
66	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงาน สร้างสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย					
67	ผู้บริหารสถานศึกษาความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน					
68	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิงที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
69	ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ตีความ บูรณาการและผสมผสาน แนวคิด ทฤษฎีข้อมูล เพื่อนำมาเป็นแนวทางให้การสร้างเครือข่ายที่สนับสนุนการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดเขียนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์

.....

.....

.....

4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร

.....

.....

.....

5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

.....

.....

.....

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง

.....

.....

.....

7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

.....

.....

.....

8. ด้านการแก้ปัญหา

.....

.....

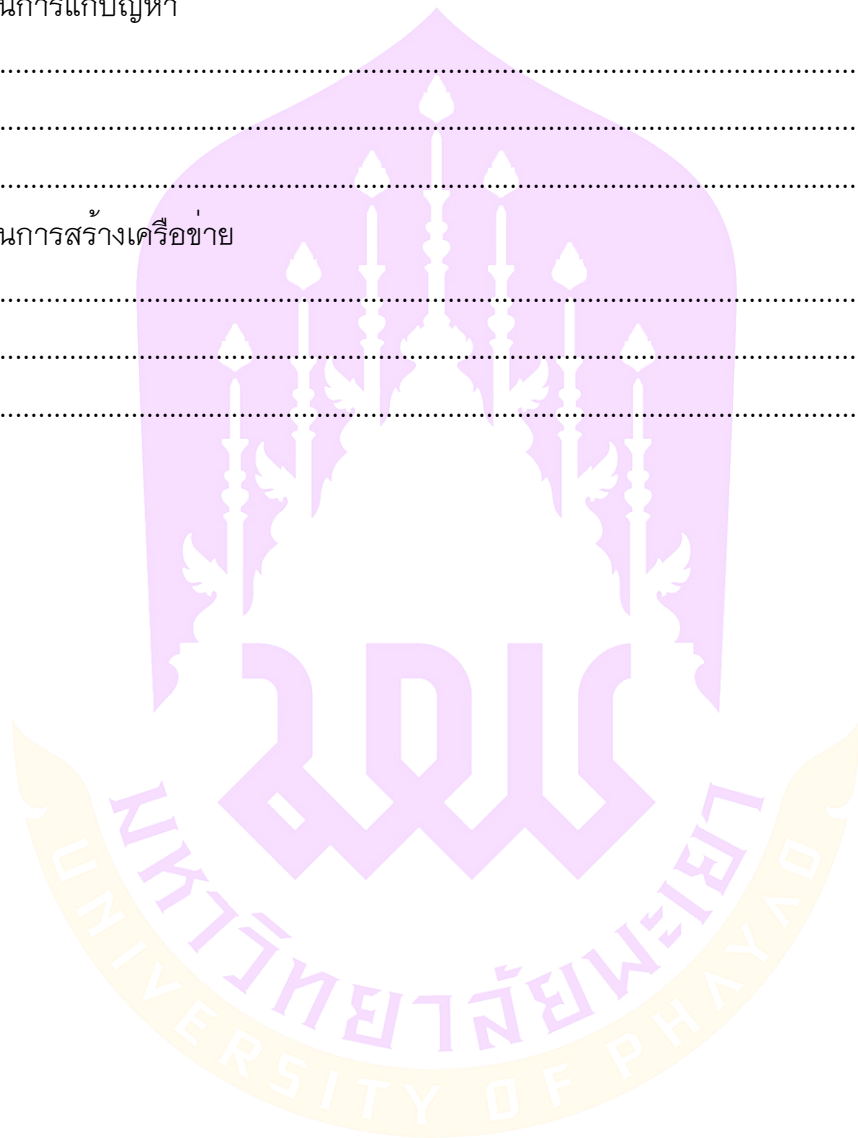
.....

9. ด้านการสร้างเครือข่าย

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

คำชี้แจง

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ตอนที่ 2 การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 9 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง
7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
8. ด้านการแก้ปัญหา
9. ด้านการสร้างเครือข่าย

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการทำงานเป็นทีม						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานผ่านกระบวนการให้ความร่วมมือร่วมใจ โดยมีการบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากร ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรวมกันทำงานเป็นทีม ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจนเหมาะสมกับความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจนเหมาะสมกับความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือการตัดสินใจเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันอย่างอิสระ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการดำเนินงานเป็นทีม (ต่อ)						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการคิดสร้างสรรค์						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนโดยอาศัยนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการ รูปแบบ เดิม ๆ มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีคุณค่ามากขึ้น	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการคิดสร้างสรรค์(ต่อ)						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์สร้างเป็นแนวความคิด	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร						
26	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	+1	0	+1	0.6 7	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ลดความเคร่งเครียดให้แก่บุคลากร	+1	0	+1	0.6 7	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวางมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงาน	+1	0	+1	0.6 7	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (ต่อ)						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ในกว้างขึ้น	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงจูงใจ						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างขวัญกำลังใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่อง และยอมรับในความสามารถของบุคลากร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลตอบแทนเมื่องานสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนวิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้ เช่น ความเสี่ยงด้านการขาดแคลนบุคลากร	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสสถานศึกษาเกิดความเสียหาย	+1	0	+1	0.6 7	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับตรวจสอบ ติดตามในกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ หรือผลที่จะเกิดเพื่อประกอบการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	+1	0	+1	0.6 7	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าดำเนินงานบนความเสี่ยง และยอมรับผลที่เกิดขึ้นได้	+1	0	+1	0.6 7	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแบบแผน	+1	0	+1	0.6 7	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
51	ผู้บริหารสถานศึกษาและการสื่อสารสามารถแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับปรุงประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย	+1	0	+1	0.6 7	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ต่อ)						
55	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการแก้ปัญหา						
56	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
59	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมโดยคิดอย่างสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการประเมินในการวางแผนสู่วิธีการแก้ปัญหา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
62	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถนำพาสถานศึกษาแก้ไขปัญหาได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
63	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมตนเองในสภาวะกดดันเพื่อแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการสร้างเครือข่าย						
64	ผู้บริหารสถานศึกษากระบวนกรที่ทำให้มีการติดต่อ สื่อสารซึ่งกัน และกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
65	ผู้บริหารสถานศึกษาการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
66	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงาน สร้างสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่าย	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
67	ผู้บริหารสถานศึกษาความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
68	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิงที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้
69	ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ตีความ บูรณาการและผสมผสาน แนวคิด ทฤษฎีข้อมูลเพื่อนำมาเป็นแนวทางให้การสร้างเครือข่ายที่สนับสนุนการทำงาน	+1	+1	+1	1.0 0	ใช้ได้

ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.906	68





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ศิริพรพรรณ สียวง
วัน เดือน ปี เกิด	2 เมษายน 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 กศ.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยพะเยา, จังหวัดพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	155/5 หมู่ 9 ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ศิริพรพรรณ สียวง. (ผู้บรรยาย). (1 เมษายน - 14 พฤษภาคม 2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 1030-1042). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

