

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2561 20 จังหวัด จำนวน 12,555 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 721 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi –Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 96 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคอร์ท์

สมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้การวิจัย ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และระยะที่ 3 การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

วิธีดำเนินการวิจัย คือ การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การศึกษารายกรณี (Case Study) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรม

ลิสเรล (Lisrel for Windows 8.72)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าได้องค์ประกอบ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 96 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลัก ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดวิสัยทัศน์

1.2 องค์ประกอบหลัก ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มี 26 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาท และการมอบหมายงานที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจ

1.3 องค์ประกอบหลัก ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 13 ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความคิดริเริ่ม การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น และการมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง

1.4 องค์ประกอบหลัก ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มี 18 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำทางความคิด การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นนักจัดองค์การและการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

1.5 องค์ประกอบหลัก ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มี 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพ

แบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 54 เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df เท่ากับ 0.692 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (Chi-square = 137.41 df = 54 ค่า P = 0.95830 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 ค่า RMSEA = 0.000) เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังต่อไปนี้

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบคือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยรวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นแล้วนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้ สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.55 – 1.00 นอกจากนี้ได้ผู้วิจัยได้ทำเป็นแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศิษฎ์ เพลรินทร์ (2552) อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) และ ประยูร เจริญสุข (2553) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนดังกล่าวจนได้ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับงานวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของนักวิชาการต่างๆ (Blank, 1993 ; Johnstone. 1981 ; Burstein, Oakes, and Guiton. 1992 ; Nardo, et al, 2005 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

2. โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 องค์ประกอบหลักจึงประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 96 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบ

ที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความ เกี่ยวข้องเชิงโครงสร้าง โดยการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (IP) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.28 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (SCI) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (TIP) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.67 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (IV) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.58 และการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม (IRP) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับ องค์ประกอบการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องมีความบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับ นิคม ฆารสว่าง (2560) ได้กล่าวถึง ความสำคัญทางบุคลิกภาพของผู้นำ หรือผู้บริหารว่ามีความสำคัญต่อ ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดี ย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดการบริหารงาน ย่อมดำเนินไปได้ได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุกๆ ด้าน รวมถึงงานวิจัย ของ อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2553) พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่ใช้พลังแห่ง คุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร นอกจากนี้ เอกศิษฐ์ เจริญธัญญ์ (2560) ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของ หัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และ บุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพ แบบหัวนโหน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทักษะของหัวหน้าทีมใน ด้านทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการจูงใจ และทักษะการสอนแนะมีส่วนร่วมในการ อธิบายความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศ

ทางตรงข้ามในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าทีมส่วนใหญ่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตย ในทำนองเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่มี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง มีความคิดริเริ่ม และมีทักษะการ คิดที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาอันจะส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย รุ่งเรือง (2560) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ จินตนาการ (Imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) วิสัยทัศน์ (Vision) และ การแก้ปัญหา (Problem Solving) โดยแนวคิดรูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การส่งเสริมความสร้างสรรค์จากองค์กร หัวหน้างาน และผู้ร่วมงานการเปิด โอกาสให้มีการทำงานอย่างอิสระ การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอในการทำงาน ทั้งนี้ต้องมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แสดงถึงความไว้วางใจและสนับสนุนและ กระตุ้นให้มีความคิดใหม่ๆ รวมทั้งมีการให้ความรู้ในกระบวนการคิดสร้างสรรค์และการ เสริมสร้างให้เกิดองค์ประกอบของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และ การแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ มีความรู้ ความสามารถในการสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ และยั่งยืน อีกทั้งสุกัญญา แซ่มซ้อย (2555, หน้า 122) ยังกล่าวอีกว่า นวัตกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ใช้การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งก็คือกระบวนการแก้ไขปัญหา โดยการค้นหา การผสมผสานและการจัดเรียง เพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ

2.2 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 องค์ประกอบ หลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 96 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวบ่งชี้ ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 96 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เกิน 0.30 และมี นัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ที่สามารถวัดองค์ประกอบ หลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์

ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (สุภมาส อังคุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2549) มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

1) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ มีการจัดลำดับความต้องการพัฒนาของผู้มีส่วนได้เสีย (0.89) มีสิ่งที่สะท้อนจุดหมายปลายทางของวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่จินตนาการ วาดฝันไว้ในอนาคต (0.89) มีการทบทวนผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ในรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา (0.79) เป็นคำมั่นสัญญาของผู้บริหารที่แสดงถึงการตัดสินใจและความมุ่งมั่นที่ต้องรับผิดชอบ(0.45) และวิสัยทัศน์มีความลุ่มลึก กว้างไกล ใฝ่สูง มุ่งสู่ความสำเร็จและเชื่อมโยงกับนโยบายต้นสังกัด (0.39) ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เดินไปในทิศทางที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2551 ที่ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า วิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากย่อมมีผลต่อการวางแผน นโยบายในการบริหารมหาวิทยาลัย หรือสถานศึกษาอย่างถูกต้องและมีทิศทาง ซึ่งสัมพันธ์กับ ศคิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553, หน้า 61) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จะสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ต้องมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนจึงจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้วต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ มีการจัดวางภาพอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ (0.96) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา(0.92) ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ (0.92) มีแผนงานสำรองที่เหมาะสม สามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้อีกช่องทางหนึ่ง(0.52) และมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน (0.49) ทั้งนี้ เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เป็นการทำความเข้าใจให้เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น วิธีการที่ดีอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์การ เข้าใจวัฒนธรรมองค์การ เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก และจะต้องวิเคราะห์องค์การเพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (weakness) ขององค์การ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมและศึกษาแนวโน้มของสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส (Opportunity) และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรืออุปสรรค (Threat) ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านต่อไปนี้ 1) การมองการณ์ไกล 2) การมองย้อนกลับไปข้างหลัง 3) การมองผลกระทบและแนวโน้มต่างๆ 4) การมององค์การในภาพรวม 5) การคาดคะเนแรงต่อต้านต่างๆ 6) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ 7) การมีความมุ่งมั่นหรือความสนใจที่จะเปลี่ยนแปลง 8) การทดสอบว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและความสามารถของสมาชิกในองค์การหรือไม่ สอดคล้องกับนิกฤษฎาลักษณ์เหลือ (2554) ซึ่งได้กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดย

การกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

3) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ มีการนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานและต่อยอดการพัฒนางาน (0.88) มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ(0.54) มีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (0.44) และมีการประชุมสร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (0.43) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับจิตติมา วรณศรี (2550) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hackman, Schmitt-Oliver and Tracy (2002) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์การ การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

4) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน และมีความสามารถในการปฏิบัติ (0.94) มีการสร้างขวัญ กำลังใจเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ(0.94) มีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปทำการปรับปรุงพัฒนางาน (0.88) และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (0.46) และมีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง (0.44) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในการสร้างการรับรู้ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ ให้บุคลากรและ

ผู้เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มีความชัดเจนในแนวที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับนิ
 กัญชลา ลั่นเหลือ (2554) ที่กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) เป็นพฤติกรรม
 การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงความสามารถในการ
 สื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่
 จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีทักษะ
 ในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการโน้มน้าว จูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความ
 เข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อดทนอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมั่นและ
 ยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้
 ความสำคัญกับองค์การ และสามารถสรุปตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเผยแพร่
 วิสัยทัศน์ได้ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝัน
 ต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ 2) มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การลงสู่ปฏิบัติ 3) แสดง
 ความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ 4) แสดง
 พฤติกรรมในทัศนะที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 5) มีการสร้างความเข้าใจและการมองเห็น
 คุณค่าในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 6) เกิดความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับ
 วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีความคิด ความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่จะแสดงออกในการคิด
 หรือช่วยเหลือแก้ปัญหา 7) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 8) มีการกระตุ้นให้เกิด
 การสื่อสารระหว่างบุคคลในลักษณะสองทาง และ 9) มีการจัดระบบสื่อสารเพื่อให้
 ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์แบบสองทางอย่างหลากหลายรูปแบบ นอกจากนี้
 ยังสอดคล้องกับทองใบ สุดชาติ (2551) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์คือความสามารถ
 ของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอกได้เกิด
 ความเข้าใจตรงกันในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การ
 เลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความ
 สามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ
 ให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย 4
 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้
 จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) มีการจัดวางภาพอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้
- 2) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน และมี

ความสามารถในการปฏิบัติ

- 3) มีการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ
- 4) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ
- 6) จัดลำดับความต้องการพัฒนาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 7) มีสิ่งที่สะท้อนจุดหมายปลายทางของวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายที่จินตนาการวาดฝันไว้ในอนาคต
- 8) มีการนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงาน และต่อยอดการพัฒนางาน
- 9) มีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปทำการปรับปรุงพัฒนากับบริบทของสถานศึกษา
- 10) มีการทบทวนผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ในรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- 11) มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ
- 12) มีแผนงานสำรองที่เหมาะสม สามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้อีกช่องทางหนึ่ง
- 13) มีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน
- 14) มีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 15) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 16) เป็นคำมั่นสัญญาของผู้บริหารที่แสดงถึงการตัดสินใจ และความมุ่งมั่นที่ต้องรับผิดชอบ)
- 17) มีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
- 18) มีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง
- 19) วิสัยทัศน์มีความลุ่มลึก กว้างไกล ใฝ่สูง มุ่งสู่ความสำเร็จและมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด

จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การจัดวางภาพอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อจัดวางภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และปฏิบัติได้ ทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และการสร้างบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของเสาวนิต ชัยมุสิก (2545), ณัฐกิตติ์ นาคแดง (2551), นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554), ทองคำ พิมพา (2556), รักเกียรติ หงส์ทอง (2558), นवलจันทร์ จันทนพ(2559), พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (2559), Michael E. Rock (2009), Leonard (2008) อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ ,2554, Kahan, Seth (2017), Surinder Kapur (2017) เป็นต้น

องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 26 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

1) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ มีการตั้งเป้าความสำเร็จ และมุ่งมั่น ตั้งใจยึดมั่นในเป้าหมายของความสำเร็จ (1.00) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาให้ครูและสถานศึกษา (1.00) มีการสื่อสาร กระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงาน (0.96) มีการสร้างแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรโดยยึดความรู้ ความสามารถเป็นสำคัญ(0.64) และมีการมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลาและเป้าประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจน (0.50) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมดำเนินการในทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีมเป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนโดยเน้นการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการ

ทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของวราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549), สัมมนา สีมุ่ย (2553), สาวิณี ทวยจันทร์ (2557), วิลาวัณย์ จันทร์ไข (2558), เชี่ยวชาญ ภาระวงค์ (2560), คะเนิงนิจ อนุโรจน์ (2006), Woodcock (1994), Parker (1990) เป็นต้น

2) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อย การสร้างความไว้วางใจ ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ รักษาระดับความสัมพันธ์กับครูและผู้บริหารระดับบัญชาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน (1.00) ทำการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ เอาใจใส่ให้การสนับสนุนอย่างเสมอภาคเท่าเทียม (0.96) ให้ความเชื่อถือ เอาใจใส่ เชื้อมั่น ศรัทธาต่อบุคลากร และเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ (0.94) ปฏิบัติการในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรทำงานเป็นทีม (0.91) มีการมอบหมายงาน เปิดโอกาส ยุติธรรม เปิดใจยอมรับให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (0.62) และสามารถควบคุมการใช้กลยุทธ์และการจัดลำดับความสำคัญของงาน (0.50) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมดำเนินการในทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารจะสร้างให้บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรหรือไว้วางใจในผู้นำ ซึ่งจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของวราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549), คะเนิงนิจ อนุโรจน์ (2549), สัมมนา สีมุ่ย (2553), สาวิณี ทวยจันทร์ (2557), วิลาวัณย์ จันทร์ไข (2558), เชี่ยวชาญ ภาระวงค์ (2560), Parker (1990) dcock (1994) เป็นต้น

3) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ มีความสามารถในการพูด การแสดงออกถูกต้องตรงไปตรงมา กระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ (1.00) ให้ความสำคัญกับการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง ภาษามือและสายตา (0.97) ใจกว้างเที่ยงตรง สร้างความสามัคคี สุภาพ รับฟังอย่างเข้าใจเป็นนักฟังที่ดี (0.91) และรู้จักตนเอง รู้จักและเข้าใจบุคลากร ทีมงานและผู้บริหาร (0.64) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
 ดำเนินการในทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารอย่าง
 สร้างสรรค์ ซึ่งการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์จะทำให้เกิดความเข้าใจ
 ที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของวราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549), สัมมนา สีมุ่ย
 (2553), สาวิณีย์ ทวยจันทร์ (2557), วิลาวัณย์ จันทร์ไข (2558), เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์
 (2560), Parker (1990) Woodcock (1994) เป็นต้น

4) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมดำเนินการในทีม ผลการวิจัย
 พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนัก
 มากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
 ยุติธรรมและมีเหตุผล (0.96) ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และ
 ตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม ชี้แนะตรงประเด็น (0.96) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน
 ที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (0.62) ผู้บริหารและครูรวมกันกำหนดเกณฑ์
 มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (0.51) มีการตรวจสอบทบทวนการปฏิบัติงาน ผลงานที่เกิดขึ้น
 และวิธีการทำงานที่เป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย (0.50) และ
 สนับสนุนและสร้างความไว้วางใจต่อกัน เปิดเผยมุมมองเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน
 (0.33) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาการทำงาน
 เป็นทีมและการมีส่วนร่วมดำเนินการในทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการมี
 ส่วนร่วมเป็นประการสำคัญ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน
 ทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ
 มีความสนใจต่อกันและจะต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ จึงเป็นแนวทาง
 ในการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง
 กับแนวคิด และงานวิจัยของวราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549), สัมมนา สีมุ่ย (2553),
 สาวิณีย์ ทวยจันทร์ (2557), วิลาวัณย์ จันทร์ไข (2558), Parker (1990) Woodcock (1994)
 เป็นต้น

5) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมาย
 งานที่ชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้
 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ มีการวางแผน เตรียมการมอบหมายงานตรง
 ความรู้ ความสามารถ (1.00) มีการกำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศ

ติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (1.00) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวคิด แลกเปลี่ยนหรือรวมวางแผนการทำงาน (0.97) มีการติดต่อสื่อสาร กระตุ้นการทำงาน สอบถามความพึงพอใจ ให้ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน (0.91) และมีการดำเนินการ ออกคำสั่งมอบหมายงานเหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับทักษะ ความถนัดของบุคลากร (0.64) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาการทำงาน เป็นทีมและการมีส่วนร่วมดำเนินการในทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งต้องกำหนด บทบาทและมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจนตรงตามความรู้ ความสามารถอันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะมีส่วนผลักดันให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิด และงานวิจัยของวราภรณ์ ตระกูล สฤษดิ์ (2549), สัมมนา สีหุ่ย (2553), สากินีย์ ทวยจันทร์ (2557), วิลาวัณย์ จันทร์ไช (2558), Parker (1990), Woodcock (1994) เป็นต้น

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 26 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับ ความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ครู และสถานศึกษา
- 2) มีการตั้งเป้าความสำเร็จ และมุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดมั่นในเป้าหมายของความสำเร็จ
- 3) รักษาระดับความสัมพันธ์กับครูและผู้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4) มีความสามารถในการพูด การแสดงออก ถูกต้อง ตรงไปตรงมา กระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์
- 5) มีการวางแผน เตรียมการมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ
- 6) มีการกำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ
- 7) ให้ความเชื่อถือ เอาใจใส่ เชื้อมนั่น ศรัทธาต่อบุคลากรและเปิดโอกาสให้ใช้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ
- 8) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวคิดแลกเปลี่ยน หรือรวมวางแผน การทำงาน
- 9) ให้ความสำคัญกับการแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง ภาษามือ และสายตา

10) ทำการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ เอาใจใส่ให้การสนับสนุนอย่างเสมอภาคเท่าเทียม

11) มีการสื่อสาร กระตุ้น สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงาน

12) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ยุติธรรม และมีเหตุผล

13) ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงาน และการตัดสินใจ ที่ถูกต้องเหมาะสม ชี้แนะตรงประเด็น

14) ปฏิบัติการในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรทำงานเป็นทีม

15) ใจกว้าง เที่ยงตรง สร้างความสามัคคี สุภาพ รับฟังอย่างเข้าใจเป็นนักฟังที่ดี

16) มีการติดต่อสื่อสาร กระตุ้นการทำงาน สอบถามความพึงพอใจ ให้ขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน

17) รู้จักตนเอง รู้จักและเข้าใจบุคลากร ทีมงาน และผู้บังคับบัญชา

18) มีการสร้างแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรโดยยึดความรู้ ความสามารถเป็นสำคัญ

19) มีการดำเนินการออกคำสั่งมอบหมายงานเหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับทักษะ ความถนัดของบุคลากร

20) มีการมอบหมายงาน เปิดโอกาส ยุติธรรม เปิดใจยอมรับให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

21) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

22) ผู้บริหารและครุร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

23) สามารถควบคุมการใช้กลยุทธ์ และการจัดลำดับความสำคัญของงาน

24) มีการมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลา และเป้าประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจน

25) มีการตรวจสอบทบทวนการปฏิบัติงาน ผลงานที่เกิดขึ้นและวิธีการทำงาน ที่เป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

26) สนับสนุนและสร้างความไว้วางใจต่อกัน เปิดเผยต่อกัน และเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน

จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า 1) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย

มีอิสระในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาให้ครู และสถานศึกษา 2) มีการตั้งเป้าความสำเร็จ และมุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดมั่นในเป้าหมายของความสำเร็จ 3) รักษาระดับความสัมพันธ์กับครู และผู้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 4) มีความสามารถในการพูด การแสดงออก ถูกต้อง ตรงไปตรงมา กระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ 5) มีการวางแผน เตรียมการมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และ 6) มีการกำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการดำเนินการในที่นี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจ เชื่อมมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม และภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงต้องอาศัยความสัมพันธ์และการพึ่งพากัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของสัมมนา สีมุ่ย (2553), ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ (2556), รัตน์สุภาภรณ์ ธนโชติสุขสบาย (2557), สาวินีย์ ทวยจันทร์ (2557), รณกร สุวรรณกลาง (2557), ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2558), วิลาวัณย์ จันทร์ไข (2558), สุวรรณมา พงษ์ผ่องพูล (2560), Parker, G. M (1990) Woodcock & Francis (1994) เป็นต้น

องค์ประกอบหลัก การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

1) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยองค์ประกอบย่อยการมีจินตนาการ

สิ่งที่ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามเต็มศักยภาพ (1.00) ผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best -Practice) ด้านการบริหารจัดการที่เกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม (0.99) ผู้บริหารมีวิธีการฝึกการคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีพลังและคิดเชิงบวก (0.58) และผู้บริหารเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนารเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการสอนแบบใหม่ (0.57) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องใช้ความคิด จินตนาการในการวางแผนการทำงานและการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาในการ

ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ดังนั้นพลังในการวาดภาพของจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของชีวิต คนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น :ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมหรือการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรหรือองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของไพศาล จันทระภักดี (2550), อมรากลุส อินโชนานนท์ (2552), กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555), พิศมัย อำไพพันธ์ (2560), Guilford (1967), Good and Toman (1973, อ้างถึงใน วณิช สุธาร์รัตน์, 2547), Torrance (1974), Dubrin (2010) เป็นต้น

2) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีความคิดริเริ่ม ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ (1.00) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ และความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมาใช้กับบริบทของสถานศึกษา (0.99) ผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ (0.59) ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างทางเลือก เพื่อสนับสนุนให้ทำหรือใช้การวิจัยในการพัฒนางานแก่ครู (0.59) และผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการสร้างทางเลือกใหม่และคิดนอกกรอบ (0.43) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะความคิดริเริ่มในสิ่งที่แปลกใหม่ (Originality) เป็นความสามารถในการคิดค้นสิ่งที่แปลกใหม่ สิ่งที่แตกต่างกันจากรื่องราวที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว และเกิดสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อบุคลากร และองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของกิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555), พิศมัย อำไพพันธ์ (2560), ชลลดา บุญห่อ (2560), Guilford (1967), Torrance (1974), Dubrin (2010) เป็นต้น

3) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีทักษะการคิดหลากหลายและยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์ (1.00) ผู้บริหารมีการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง (0.98) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จุดเด่น จุดควรพัฒนา การสร้างโอกาสและการขจัดอุปสรรค เพื่อพัฒนางานได้ (0.57) และผู้บริหารคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือคิดเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี (0.43) ทั้งนี้

เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) ซึ่งเป็นความสามารถคิดหาข้อมูล เรื่องราวและคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาที่กำหนด และผู้บริหารมีความหลากหลายและมีความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) เป็นความสามารถในการคิดหาข้อมูล เรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถในการคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่างๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของกิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (2555), พิศมัย อัมไพพันธุ์ (2560), Guilford (1967), Torrance (1974), Dubrin (2010) เป็นต้น

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์
- 2) ผู้บริหารสื่อสารอย่างสร้างสรรค์สามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเต็มศักยภาพ
- 3) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ
- 4) ผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการที่เกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม
- 5) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมาใช้กับบริบทของสถานศึกษา
- 6) มีการคิดสร้างสรรค์ หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง
- 7) ผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 8) ผู้บริหารมีกระบวนการสร้างทางเลือก เพื่อสนับสนุนให้ทำหรือใช้การวิจัยในการพัฒนางานแก่ครู
- 9) ผู้บริหารมีวิธีฝึกการคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีพลัง และคิดเชิงบวก
- 10) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนากการเรียนรู้อ การวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่
- 11) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จุดเด่น จุดควรพัฒนา

การสร้างโอกาส และการจัดอุปสรรค เพื่อพัฒนางานได้

12) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทางเลือกใหม่

และคิดนอกกรอบ

13) ผู้บริหารคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ หรือคิดเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี

จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า 1) ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์ 2) ผู้บริหารสื่อสารอย่างสร้างสรรค์สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเต็มศักยภาพ และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงต้องกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดตามคิดต่อยอดให้เกิดการพัฒนางานในหน้าที่ถึงจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของอมรากล อินโชนานนท์ (2552), มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ (2552), เฉลิมพรรณ เมฆลอย (2554), สุภัญญา แซ่มซ้อย (2555), วิมล จันทร์แก้ว (2555), จักรกฤษณ์ โปตาพล (2557), สมชาย รุ่งเรือง (2560), อภิภูมิต พิมลแสงสุริยา (2560), Weiss, S. Davic and Legand, P. Claude (2011) เป็นต้น

องค์ประกอบหลักการมีทักษะการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ ส่วนใหญ่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

1) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการเป็นผู้นำทางความคิด ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีกลยุทธ์หรือนวัตกรรมทางการบริหารที่เป็นเลิศเป็นแบบอย่างได้ (1.00) ผู้บริหารมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ เพื่อการพัฒนางานได้ (0.91) ผู้บริหารมีการแสวงหาความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (0.42) และผู้บริหารใช้ทักษะการสื่อสารแนวใหม่ที่รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็นและทันเหตุการณ์ (0.25) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางความคิดเพื่อการวางแผนการทำงานอยู่ตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษารวมถึงจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขาสามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและ

สภาวะการณ์ สามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัดเป็นไปได้ในทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาววัฒน์ พันธุ์แพ (2547 อ้างถึงใน อัญชิสา ชูศรี, 2557), โรม วงศ์ประเสริฐ (2551 อ้างถึงใน อัญชิสา ชูศรี, 2557), อัญชิสา ชูศรี (2557), ศุภรัตน์ ลีติกุลเจริญ (2560) เป็นต้น

2) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการเป็นนักจัดการผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารจัดรูปแบบ โครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน เป็นระบบ (1.00) ผู้บริหารมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (1.00) ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรตามระบบคุณธรรม (0.96) ผู้บริหารมีการจัดวางแผนงาน/โครงการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (0.91) และมีการทบทวนประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (0.42) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการองค์การ และการจัดการองค์การเป็นเทคนิคพื้นฐานของการบริหารอย่างหนึ่ง มีลักษณะเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การนั้นๆ ช่วยให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้างๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2545), เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546), จรัส อติวิทยากรณ์ (2554), นิตยรัตน์ ใจอาษา (2555), เศรษฐกิจการ จติกาลดำรง (2557), Bartol, K. M., & Martin, D. C (1997) เป็นต้น

3) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยส่วนใหญ่มีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ มีการวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นระบบตามแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ (1.00) มีการกำหนดค่านิยมองค์การที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและทุกคนปฏิบัติตามจนเกิดคุณค่าต่อสถานศึกษา (0.96) จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)อย่างต่อเนื่อง (0.91) และจัดสวัสดิการทางการศึกษาให้ครูอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (0.25) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ทำให้การพัฒนาการทำงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพัชรี แจ่มครุฑ (2554) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่

ทางการ เป็นแบบแผนของฐานคติเบื้องต้นซึ่งถูกสร้างขึ้นมา คับพบขึ้นมา พัฒนาขึ้นมา โดยสมาชิกภายในองค์การและถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป บรรยายภาคองค์การ หมายถึงการรับรู้ หรือความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อลักษณะองค์การในแง่ต่างๆ ที่แวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในองค์การ รวมถึงงานวิจัยของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2555), พระครูใบฎีกา อภิชิต ธรรมสุโท (2559), ชัยยนต์ เพาพาน (2559), และพิทักษ์ ทิพย์วารี (2559)

4) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารวางตัวและปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง (1.00) ผู้บริหารแสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานเป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ (1.00) ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา (0.96) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบงานจนประสบผลสำเร็จ (0.91) และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ (0.42) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารเป็นผู้นำและเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น หากผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลอย่างมากต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของสมชาย เทพแสง (2552), ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2553), สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553), สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), , นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554), สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555), นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554) , สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2557)

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 18 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้บริหารวางตัวและปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง
- 2) ผู้บริหารแสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้

- 3) ผู้บริหารมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
- 4) ผู้บริหารมีกลยุทธ์หรือนวัตกรรมทางการบริหารที่เป็นเลิศ เป็นแบบอย่างได้
- 5) มีการวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นระบบตามแนวคิดวิธีการใหม่ๆ
- 6) ผู้บริหารจัดรูปแบบ โครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน เป็นระบบ
- 7) ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท หน้าที่บุคลากรตามระบบคุณธรรม
- 8) มีการกำหนดค่านิยมองค์กรที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและทุกคนปฏิบัติตามจนเกิดคุณค่าต่อสถานศึกษา
- 9) ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา
- 10) ผู้บริหารมีการจัดวางแผนงาน/โครงการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
- 11) จัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง
- 12) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบงานประสพผลสำเร็จ
- 13) ผู้บริหารมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ เพื่อการพัฒนางานได้
- 14) ผู้บริหารมีการแสวงหาความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- 15) มีการทบทวน ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
- 16) จัดสวัสดิการทางการศึกษาให้ครูอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม
- 17) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18) ผู้บริหารมีการใช้ทักษะการสื่อสารแนวใหม่ ที่รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น และทันเหตุการณ์
- จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้บริหารวางตัวและปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตนเอง หากผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งเป็นเบื้องต้นแล้ว จะทำให้

ผู้บริหารขาดความรู้ ความเข้าใจในกรอบแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดของถวิล มาตรฐาน (2544), สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547), ธีระ รุญเจริญ (2549, หน้า 28-29), ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549), สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา (2552), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2553) เป็นต้น

องค์ประกอบหลัก การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

1) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้นำและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอยู่เสมอ (0.93) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ (0.92) ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับการตรวจสอบ (0.73) ผู้บริหารเป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่ถือตัว เข้าหาง่ายเพื่อแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา (0.50) และผู้บริหารมีเจตคติหรือพฤติกรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน (0.39) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี วางตัวเหมาะสม เนื่องจากผู้บริหารเปรียบเสมือนเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรที่ทำให้ผู้อื่นได้รับรู้อันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่น และศรัทธาของบุคคลอื่น และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อีกทั้งการเป็นผู้มีความอบอุ่นชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม มีอารมณ์ด้านบวก ทำงานอย่างมีความสุข มองโลกในแง่ดี อารมณ์ดี มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ พึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อต้องปรึกษาติดต่อสื่อสารกับคนกลุ่มนี้มักเข้าไปพูดคุยได้ง่ายกว่าและเข้าใจได้มากกว่า ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของสุชยา ชูแสง (2557), มงคล อุตม ชัยพัฒนากิจ (2557) นิคม ฆารสว่าง (2560) และCosta; & McCrea (1992), เป็นต้น

2) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (0.92) ผู้บริหารเปิดใจกว้างเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (0.89) ผู้บริหารเปิดใจยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น (0.84) ผู้บริหารประยุกต์ความสำเร็จของผู้อื่นมาพัฒนางานของตนเองและสถานศึกษา (0.55) และผู้บริหารยอมรับฟังความ

คิดเห็น ทศนคติของผู้อื่น (0.51) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา และส่งเสริมพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผู้บริหารเปิดใจกว้าง เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นคนช่างฝัน มีความสุนทรีย์ เป็นคนเปิดเผยความรู้สึก และยอมรับ ค่านิยมการค้นพบวิธีการที่ถูกต้องในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ และมักจะใช้วิธีนั้นอยู่ เป็นประจำ มีความอยากรู้อยากเห็นในสิ่งแปลกใหม่ เปิดกว้างให้ตนเองได้คิดเรื่องใหม่ๆ ด้วยเหตุและผล โดยสิ่งแปลกใหม่จะทำให้รู้สึกว่าชีวิตนั้นมีสีสัน หรือมีการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรค์งานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แนวคิดและงานวิจัยของสุชยา ชูแสง (2557), มงคล อุตมชัยพัฒนากิจ (2557), และนิคม ฆารสว่าง (2560), และCosta; & McCrea (1992), เป็นต้น

3) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับ ค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีขจัดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ได้ดีโดยใช้หลักเหตุผล (1.10) ผู้บริหารไม่ตัดสินผู้อื่นเพียงเพราะหน้าตาหรือบุคลิกภาพ ภายนอก (0.74) ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นและมีความ ยุติธรรม (0.60) ผู้บริหารยอมรับในความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติดีและการปฏิบัติชอบ ของผู้อื่น (0.50) และผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (0.43) ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องวางตัวเป็นกลาง เป็นที่พึ่งของบุคลากรทุก กลุ่มในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่นบรรลุผล สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจแก้ปัญหาระหว่าง บุคลากร และระหว่างบุคลากรกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือประสานงานกับต้นสังกัดและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารต้องมีความเป็นกลาง ประนีประนอม ถนอมน้ำใจของผู้อื่น ไว้วางใจผู้อื่น รู้สึกเอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น มีความถ่อมตน และยอมรับ ความคิดเห็นของบุคคลอื่น แม้ว่าจะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความไว้วางใจในการ ทำงานของผู้อื่น ใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น และยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อน ร่วมงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของสุชยา ชูแสง (2557), มงคล อุตมชัย พัฒนากิจ (2557), นิคม ฆารสว่าง (2560) และCosta; & McCrea (1992) เป็นต้น

4) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับ

ค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารรู้จักตนเอง รู้หน้าที่ และปฏิบัติในสิ่งที่ดี ถูกต้องและมีคุณค่า (0.96) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยใจบริสุทธิ์และมีจิตสาธารณะคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อชุมชน สังคมโดยรวม (0.89) ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลงานที่มีคุณภาพที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด..(0.82) ผู้บริหารไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน (0.48) และผู้บริหารมีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม ไม่ลอกเลียนผลงานผู้อื่น (0.37) ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำต้องปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงผลงานที่มีคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความมีวินัยในตนเอง และความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อผู้เรียน ต่อสถานศึกษา และสังคม สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของประไพพรรณ เวชรักษ์ (2541), พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555), มงคล อุดมชัย พัฒนากิจ (2557), กล้าหาญ ณ น่าน (2557), อรุณรัก ครองเชื้อ (2557), สุขยา ชูแสง (2557), นิคม ฆารสว่าง (2560), เอกศิษฐ์ เจริญธัญญ์ (2560), และรัชนีวรรณ วณิชยธนอม (2560) เป็นต้น

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ดี โดยใช้หลักเหตุผล
- 2) ผู้บริหารรู้จักตนเอง รู้หน้าที่ และปฏิบัติในสิ่งที่ดีถูกต้องและมีคุณค่า
- 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอยู่เสมอ
- 4) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ
- 6) ผู้บริหารเปิดใจกว้าง เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 7) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยใจบริสุทธิ์ และมีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อชุมชน สังคมโดยรวม
- 8) ผู้บริหารเปิดใจยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น

- 9) ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงผลงานที่มีคุณภาพที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด
- 10) ผู้บริหารไม่ตัดสินผู้อื่นเพียงเพราะหน้าตาหรือบุคลิกภาพภายนอก
- 11) ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับการตรวจสอบได้
- 12) ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น และมีความยุติธรรม
- 13) ผู้บริหารยอมรับในความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติดี และการปฏิบัติชอบของผู้อื่น
- 14) ผู้บริหารประยุกต์ความสำเร็จของผู้อื่นมาพัฒนางานของตนเองและสถานศึกษา
- 15) ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ทศนคติของผู้อื่น
- 16) ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 17) ผู้บริหารเป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่ถือตัว เข้าหาง่าย เพื่อแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา
- 18) ผู้บริหารไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
- 19) ผู้บริหารมีเจตคติ หรือพฤติกรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน
- 20) ผู้บริหารมีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม ไม่ลอกเลียนผลงานผู้อื่น จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ดี โดยใช้หลักเหตุผล มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นคนที่ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดี เข้าใจคนอื่น มีความยืดหยุ่นสูง รู้จักการประนีประนอม ตรงไปตรงมา ไม่หน้าไหว้หลังหลอกหรือนินทาคนอื่นลับหลัง คนทั่วไปมักชอบที่จะทำงานกับกลุ่มนี้เพราะรู้สึกปลอดภัยและสบายใจ รวมถึง การยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น แม้ว่าจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความไว้วางใจในการทำงานของผู้อื่น ใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น และยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุขยา ชูแสง (2557), มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557) และCosta; & McCrea (1992) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนิคม ชารสว่าง (2560) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวใน

การบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้น การบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุกๆ ด้าน

3. ผลการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ในการนำเสนอผลการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมในการประเมินอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอีกทั้ง องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการที่เป็นเนื้อหาส่วนใหญ่ในคู่มือ ได้ผ่านการพัฒนาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตามกระบวนการวิจัยในระยยะที่ 1 และระยยะที่ 2 จึงส่งผลให้เนื้อหา และภาษาที่ใช้ในคู่มือมีความสมบูรณ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบของ คู่มือ ดังนี้ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ 5) นิยามเนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ 6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ 7) แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 8) แบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ กฤษฎา ศรีสุชาติ (2559, หน้า 277) กล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ 2) คำแนะนำ 4) ความสำคัญและรายละเอียดของเนื้อหา 5) บทสรุป และ 6) เอกสารอ้างอิง และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (2552, หน้า 33) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีอยู่ทั้งหมด 8 ส่วน ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ (Objective) 2) ขอบเขต (Scope) 3) คำจำกัดความ (Definition) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) 5) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) 6) เอกสารอ้างอิง (Reference Document) 7) แบบฟอร์มที่ใช้ (Form) และ 8) เอกสารบันทึก (Record) อีกทั้งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 8 รายการในคู่มือผ่านเกณฑ์ ซึ่ง

สอดคล้องกับ ปรีชา ช่างขวัญยืน (2550, หน้า 170) ที่กล่าวว่า คู่มือที่ดีจะต้องมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นต่างๆ และประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ เช่น ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ ภาษาที่ใช้ต้องสามารถสื่อสารให้ผู้ใช้เข้าใจตรงกันกับผู้เขียน ไม่คลุมเครือหรือทำให้ผู้ใช้เกิดความเข้าใจผิด และภาษาที่ใช้จะต้องช่วยให้ผู้ใช้เกิดความเข้าใจได้ง่าย หากสิ่งใดมีความยากและซับซ้อนควรเขียนให้เข้าใจได้ง่าย โดยใช้เทคนิคอื่นๆ ประกอบ เช่น การใช้ภาพประกอบ การใช้ตาราง การใช้การเปรียบเทียบ อุปมา อุปไมย การยกตัวอย่าง การใช้สีจำแนก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นสำคัญ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบายสามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่นๆ ต่อไป

2. ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 96 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การจัดวางภาพอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ 2) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน และมีความสามารถในการปฏิบัติ 3) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) มีการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ และ 5) ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ปลุกเร้า สร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ

2.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ควรให้ความสำคัญ

สำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ครู และสถานศึกษา 2) มีการตั้งเป้าความสำเร็จ และมุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดมั่นในเป้าหมายของความสำเร็จ 3) รักษาระดับความสัมพันธ์กับครูและผู้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 4) มีความสามารถในการพูด การแสดงออก ถูกต้อง ตรงไปตรงมา กระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ 5) มีการวางแผน เตรียมการมอบหมายงาน ตรงความรู้ ความสามารถ และ 6) มีการกำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรให้ความสำคัญกับ

ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์ 2) ผู้บริหารสื่อสารอย่างสร้างสรรค์สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเต็มศักยภาพ 3) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ 4) ผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการที่เกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม 5) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ และความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมาใช้กับบริบทของสถานศึกษา และ 6) มีการคิดสร้างสรรค์ หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง

2.4 การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ควรให้ความสำคัญกับ

ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารวางตัวและปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง 2) ผู้บริหารแสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ 3) ผู้บริหารมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ 4) ผู้บริหารมีกลยุทธ์หรือนวัตกรรมทางการบริหารที่เป็นเลิศ เป็นแบบอย่างได้ 5) มีการวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นระบบตามแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ และ 6) ผู้บริหารจัดรูปแบบ โครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน เป็นระบบ

2.5 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ผู้บริหารมีเทคนิค วิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ดีโดยใช้หลักเหตุผล 2) ผู้บริหารรู้จักตนเอง รู้หน้าที่ และปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่า 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ

3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพที่หลากหลายจะทำให้สามารถอธิบายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ชัดเจนอีกทางหนึ่ง

2. ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

4. ควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 96 ตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วติดตามผลการใช้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี