



การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์  
ของ  
บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เมษายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

วิทยานิพนธ์

ของ

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เมษายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF AN INNOVATIVE LEADERSHIP ENHANCEMENT MODEL FOR  
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE

BY  
PUNYAPHAT SINGCHAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2021






All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University




ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปุณณพัฒน์ สิงห์จารย์


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ..... ประธานกรรมการสอบ (ดร.พรเทพ เสถียรพเก้า)	และผู้ที่ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.วารี เพ็งสวัสดิ์)	 ..... กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 ..... กรรมการสอบ (ดร.เอกฉกษณ์ เพียสา)	แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข)	 ..... กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
	 ..... กรรมการสอบ (ดร.พัชรพงษ์ ทัดศรี)	แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วารี เพ็งสวัสดิ์)  
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงสวัสดิ์ ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ แนวคิด ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่าง สูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร ดร.กิตติชัย โค้งนั โรงเรียนคำปลาผานาหวี ศน.สันติชัย พรหมอารักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ คุณครูพัฒนา ศรีลาวรรณ โรงเรียน ชุมชนบ้านโนนสมบูรณ์ (ธนาคารกรุงเทพฯ 29) และคุณครูอมรรัตน์ โคตรเมืองยศ โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาความเหมาะสม ของร่างรูปแบบ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้รูปแบบที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณท่าน ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทักษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.อนุชิต จันทสิลา โรงเรียนบ้านสร้างคำ ดร.นิชากร นิธิวุฒิกาศย์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ คุณครูจกัรี ภูมิสี โรงเรียนนาสวรรค์พิทยาคม และคุณครู วรณิภา ปัทมูม โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ด้วยสำนึกในพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี
<b>ผู้วิจัย</b>	บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2564

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยและการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และระยะที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการโดยการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 341 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.50–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.34–0.85 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการ  
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน  
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหา  
น้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการเสริมสร้าง  
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** การพัฒนารูปแบบ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

<b>TITLE</b>	Development of an Innovative Leadership Enhancement Model for School Administrators under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office
<b>AUTHOR</b>	Punyaphat Singchan
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Aphisit Somsrisook
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration and Development)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2021

## ABSTRACT

The objectives of this study were to develop and examine the suitability of an innovative leadership enhancement model for school administrators under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The study was conducted in two phases. The first phase was the development of the innovative leadership enhancement model by studying of relevant concepts theories as well as synthesizing of related research articles, and the querying of five experts' opinions. The second phase was the examination of the suitability of the innovative leadership enhancement model for school administrators by exploring the opinions of 341 administrators and teachers in schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office in the academic year B.E. 2563. The participants were selected using multi-stage random sampling. The instrument used in data collection was a 5-rating scale questionnaire, which obtained content validity index between 0.50–1.00, discrimination index between 0.34–0.85 and reliability index at 0.98. Statistics implemented in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation

The findings were as follows.

1. The innovative leadership development model for school administrators under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office comprised of four components, namely 1) innovative leadership enhancement factors for school



administrators, 2) elements of innovative leadership development for school administrators, 3) innovative leadership enhancement process for school administrators and 4) effectiveness of innovative leadership among school administrators.

2. The innovative leadership enhancement model for school administrators under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office in overall and each element were appropriate at high level. Each element could be ranked from the highest to the lowest mean value as: innovative leadership enhancement factors for school administrators, effectiveness of innovative leadership among school administrators, and innovative leadership enhancement process for school administrators, respectively.

**Keywords:** development model, leadership, innovative leadership

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
ความสำคัญของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	15
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ .....	16
ความหมายของผู้นำ .....	16
ความหมายของภาวะผู้นำ .....	18
ความสำคัญของภาวะผู้นำ .....	19
ทฤษฎีภาวะผู้นำ .....	20
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม .....	31
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม .....	31
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษา .....	33
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา .....	39
กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษา .....	55
ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา .....	67
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ .....	76
ความหมายของรูปแบบ .....	76

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ประกอบของรูปแบบ .....	80
การพัฒนาารูปแบบ .....	81
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	87
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ .....	88
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ .....	91
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	98
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	99
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	103
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ .....	103
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ .....	118
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	145
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	145
การดำเนินงานวิจัย .....	145
สรุปผลการวิจัย .....	146

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผล .....	147
ข้อเสนอแนะ .....	162
บรรณานุกรม .....	165
ภาคผนวก .....	175
ภาคผนวก ก หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	177
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย .....	181
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสม ของร่างรูปแบบ .....	187
ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย .....	191
ภาคผนวก จ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร .....	195
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือการวิจัย .....	207
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	237

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ..	41
2	สังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา .....	57
3	สังเคราะห์ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ....	69
4	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตาม อำเภอและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี .....	93
5	แสดงระยะการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี .....	102
6	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี .....	108
7	ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม .....	118
8	ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี .....	119
9	ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ .....	120
10	ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม .....	124
11	ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม .....	125
12	ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ....	128

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม .....	132
14 ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม .....	135
15 ความเหมาะสมของประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในแต่ละด้าน .....	139
16 ความเหมาะสมของประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ .....	140

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	9
2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา .....	35
3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา .....	44
4 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ..	60
5 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา .....	72
6 ระยะเวลาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ .....	101
7 รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ .....	144





# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้าน วิทยาการ สังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ แต่ละประเทศไม่สามารถอยู่โดยลำพังจะต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน การดำรงชีวิตของ คนในแต่ละประเทศมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติ ภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะเดียวกันสังคมโลกยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วย ข้อมูลข่าวสาร ทำให้คนต้องคิดวิเคราะห์แยกแยะและมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้ ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สถานการณ์ของ การแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัด การศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับความพร้อมในศตวรรษที่ 21 และ ศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ดังนั้นประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือ คงความได้เปรียบก็คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 1)

การพัฒนาประชากรวัยเรียนทุกคนทุกช่วงวัยตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีศักยภาพ มีทักษะความรู้เป็นคนดีมีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการ วางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า จำเป็นต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการ ออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ กำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษานับว่า เป็นผู้ที่สืบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อม

สำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพหน้าที่ของตน โดยครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือ ผู้อำนวยการการเรียนรู้ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจและแนะนำวิถีเรียนรู้วิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนและมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 40)

การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีมีหลายประการ ได้แก่ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทน อดกลั้น กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ 9) การมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นต้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กรสามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสามารถใช้ศิลป์และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุญเจริญ, 2556, หน้า 163)

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษาอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และยังส่งผลให้การบริหารจัดการการศึกษาต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องพร้อมรับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านกำลังคน ความรู้ สมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนสู่การเป็นนวัตกรรมให้สำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำ

ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ อรอนงค์ โรจนวิวัฒน์บุญ (2553, หน้า 179) ได้ให้ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ โดยผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าให้ทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตุ้นหรือรื้อฟื้นกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ภิญญา สายศิริสุข, 2561, หน้า 2)

จากการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอเสนา อำเภอไชยพิสัย อำเภอปากคาด อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล อำเภอบุ่งคล้า และอำเภอบึงโขงหลง มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 211 โรงเรียน ในด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบวัดความรู้พื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติ ทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, 2562) ซึ่งแสดงว่าคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอยู่ในระดับไม่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้พื้นฐานตามหลักสูตร นอกจากนี้การคิดวิเคราะห์และการมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียนอาจมีสาเหตุจากด้านการบริหารจัดการและด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษารับผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนด อาศัยกระบวนการสำคัญ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป

ปัจจุบันผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้าน แต่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยังไม่ปรากฏเป็นที่ประจักษ์มากนัก เนื่องจากปัญหาในระดับบุคคลแล้ว ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะคิด รู้จักเปิดใจกว้าง ไม่ยึดติดกับความคิดหรือความรู้เดิม ๆ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงผู้นำเชิงนวัตกรรมครั้งยิ่งใหญ่ เป็นการเริ่มต้นสู่การเปิดรับสิ่งใหม่ที่ไม่มียึดติดที่เกิดขึ้นในใจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) มากกว่าที่จะใช้การจัดการ (Management) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นองค์ประกอบ

สำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำประสบความสำเร็จ (จุฑาทิพย์ ชนะเคน, 2559, หน้า 3)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แม้ว่าความสำเร็จในการบริหารงานจะเป็นผลมาจากตัวแปรร่วมหลายประการ แต่ภาวะผู้นำจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานเพราะในความเป็นจริงแล้วไม่มีสิ่งใดหรือใครที่จะบังคับคนให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถอย่างเต็มใจได้นอกจากตัวของเขาเอง (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 5)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ สามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬได้
2. เป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ สามารถนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ไปกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. เนื้อหา

- 1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
  - 1.1.1 ปัจจัยระดับบุคคล
  - 1.1.2 ปัจจัยระดับองค์กร
  - 1.1.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

## 1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบด้วย

- 1.2.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
- 1.2.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 1.2.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 1.2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

## 1.3 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.3.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.3.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.3.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 1.3.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- ## 1.4 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบด้วย

- 1.4.1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
- 1.4.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 1.4.4 นักเรียนมีทัศนคติทางบวก

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

### 2.1 ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ

กลุ่มเป้าหมายในการพิจารณารูปแบบ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

## 2.2 ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,386 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน และครู จำนวน 2,169 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ, 2563)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาการไม่ตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 61 คน และครูจำนวน 308 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage random sampling)

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทัศนะและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีระบบเป็นหลักในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้สังเคราะห์ทัศนคติและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ อรอนงค์ ไรจน์วัฒมนบูลย์ (2553); ขวัญชนก โตนาค (2556); จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559); กุลชลี จงเจริญ (2561); อรพิน อิมรัตน์ (2561) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยระดับบุคคล 2) ปัจจัยระดับองค์กร 3) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

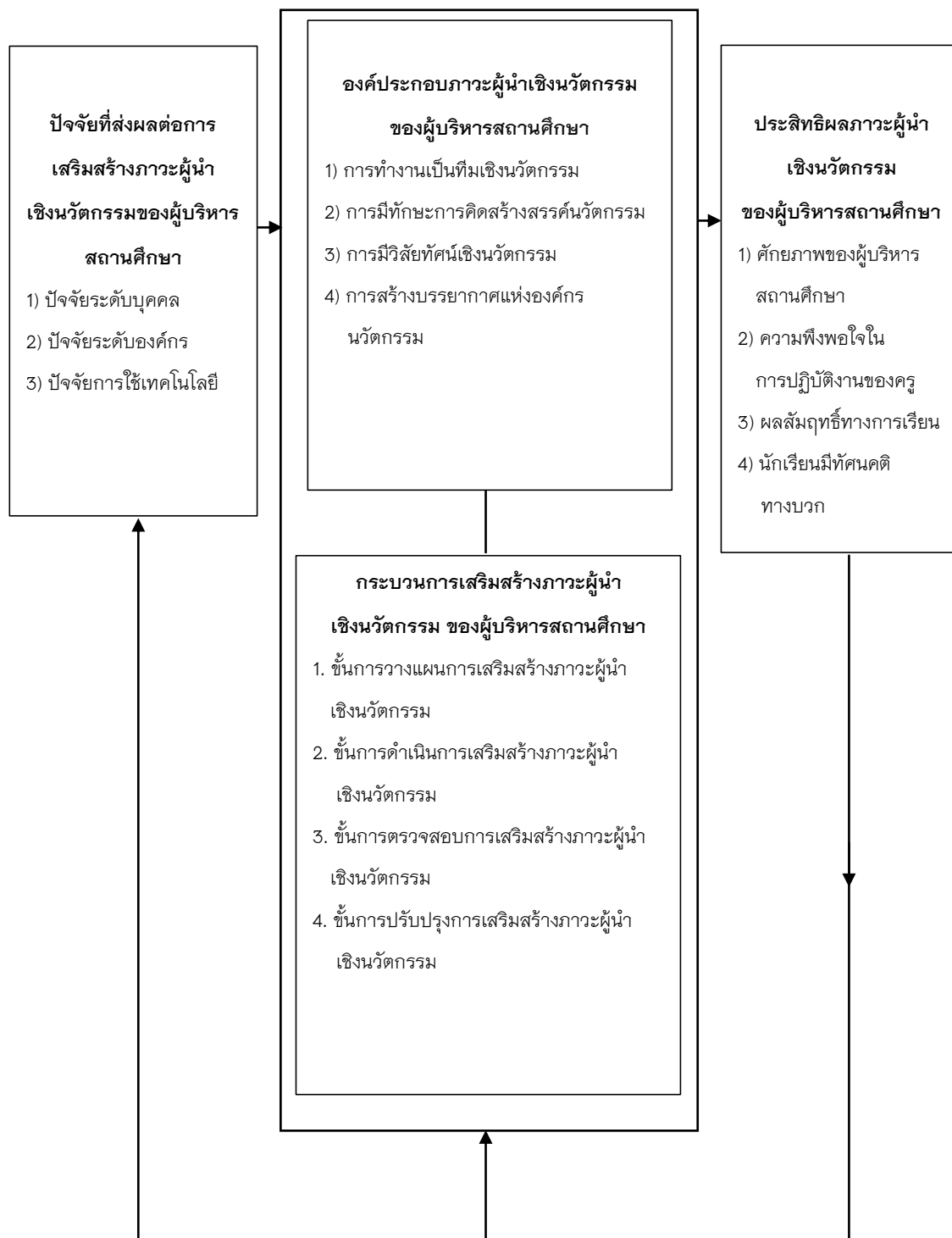
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้สังเคราะห์ทัศนคติและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557); ทินกร บัวชู (2559); ปวีณา กันถิน (2560); พีรตณย์ จัตุรัส (2561); ภิญญา สายศิริสุข (2561); สุรภิกข สุวรรณแกม (2561); ลีตินันท์ นันทะศรี (2563) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

3. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้สังเคราะห์ทัศนคติและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ วีระศักดิ์ มุ่งคุณ (2557); อรอุมา รอดแยม (2557); พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558); อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559); มานะจิต วรสุข (2562); ปาริฉัตร พรสุพรรณ (2562) ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นตอนดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นตอนตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ขั้นตอนปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้สังเคราะห์ทัศนคติและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด (2552); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556); จิราพร หมวดเพชร (2558); พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560); จิราวรรณ แซ่ย่อง (2561); มานะจิต วรสุข (2562) ประกอบด้วย 1) ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก



จากทัศนะและผลการวิจัยที่กล่าวมา สามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวคิด วิธีการดำเนินงาน แผนผังความคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบที่กำหนดอย่างชัดเจนเป็นลำดับขั้นที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้
2. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างหรือจำลองกรอบแนวคิด แผนผังความคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการทำงานที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง มีการดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องศึกษา และระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์
4. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กรอบแนวคิด วิธีการดำเนินงาน โดยแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย
  - 4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาวะที่เอื้อให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย
    - 4.1.1 ปัจจัยระดับบุคคล การรับรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานของตนเองในทางสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ นำความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ บริหารจัดการหลักสูตรและสนับสนุน

การจัดการเรียนการสอนของครูด้วยสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.2 ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างภายในองค์กร โครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในอนาคต

4.1.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

4.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะที่เอื้อให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

4.2.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4.2.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความ

กล้าคิด กล้าทำทลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4.2.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4.2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

และ 4) ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4.3 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.3.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นลำดับขั้นตอน จากศึกษาความต้องการต่าง ๆ ก่อนการดำเนินการ การประชุมชี้แจง และการวางแผนร่วมกัน

4.3.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดขึ้น โดยผู้บริหารให้ความรู้ คำแนะนำและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานแก่ครูอย่างเหมาะสม

4.3.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประเมินความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ

4.3.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.4 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

4.4.1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่พัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า มีการพัฒนาอาคารสถานที่จัดสภาพแวดล้อมและการบริการห้องเรียนที่ดี ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การฝึกอบรมครูให้เกิดการเรียนรู้มีการฝึกอบรมครูทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์ และต้องเป็นนักพัฒนาที่ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ บริหารคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4.4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เจตคติทางบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท รับผิดชอบในงาน นำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูมาใช้ในการพัฒนา มีความพึงพอใจระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

4.4.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครู ดำเนินการบริหารจัดการคุณภาพการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริงโดยใช้วิธีที่หลากหลาย มีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนสม่ำเสมอ นักเรียนสามารถเรียนจบชั้นสูงสุดภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

4.4.4 นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถดำเนินการบริหารจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย นักเรียนรู้จักตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รู้จักพัฒนาตนเอง มีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบ มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาล ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬในปีการศึกษา 2563

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล และอำเภอหนองวัว

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
  - 1.1 ความหมายของผู้นำ
  - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  - 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.4 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.5 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
  - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
  - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
  - 3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
  - 3.4 การพัฒนารูปแบบ

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นพฤติกรรมหรือบุคลิกส่วนตัว เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนเองกระตุ้นผลักดันสร้างเชื่อมั่นศรัทธาให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำที่มีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำและทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

### 1.1 ความหมายของผู้นำ

ความสำเร็จของการบริหารจัดการในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือใหญ่ก็สามารถสำเร็จได้ทั้งนั้น ขอเพียงมีปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำ มีผู้ที่ได้อธิบายและให้ความหมายของผู้นำไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันซึ่งผู้นำนั้นต้องมีความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีและจำเป็นต่อการทำงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงความสามารถในการยกระดับและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อให้ทำงานได้เต็มกำลังและดีที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร

อนันตดา ชาวนา (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งและได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นผู้นำกลุ่มโดยมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและประสานการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

กษมน มังคละคีรี (2557, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้า โดยเป็นผู้ที่มีอิทธิพล



เหนือคนอื่น ๆ และใช้อำนาจหน้าที่อิทธิพล ตลอดจนทั้งการใช้ศิลปะจูงใจคนอื่นให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ตำรง มูลป้อม (2557, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องถูกคัดเลือกขึ้นมาโดยสมาชิกของกลุ่มซึ่งเป็นบุคคลมีลักษณะพิเศษเหนือสมาชิกกลุ่ม เช่น กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสติปัญญาหลักแหลม มีปฏิภาณไหวพริบดีในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้เป็นผู้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันและการที่ผู้นำจะทำได้เช่นนี้ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สมาชิกของกลุ่มมีความเคารพนับถือ มีความศรัทธาและไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะนำพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้โดยผู้นำอาจจะมีตำแหน่งหรือไม่มีตำแหน่งในองค์การก็ได้

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งโดยสมาชิกยอมรับ และมีความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมายโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่มมีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และในการเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำ คือ ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญกับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดีสามารถให้แนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์

แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหรือเป็นตัวแทนองค์กร โดยได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการทำงานสามารถจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

## 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ไว้ดังนี้ อรอนงค์ โรจนวัฒน์บุญย์ (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ 3 มิติ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2556, หน้า 184) กล่าวว่า ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่น โดยสามารถใช้ผู้อื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคนในกลุ่มในการจูงใจ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน สนับสนุน สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ความมั่นใจ ความเต็มใจ เป็นแรงบันดาลใจ และมีปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร โดยที่ผู้นำจะต้องมีลักษณะ เป็นคนเก่ง ฉลาด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ บริหารจัดการเป็น

มีความรับผิดชอบต่อสังคม ติดต่อสื่อสารได้ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์การทำให้ องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของ กระบวนการดำเนินงานที่มีอิทธิพลจูงใจ สนับสนุน สร้างความเชื่อมั่นและนำพาผู้ติดตามไปสู่ เป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นคนเก่ง ฉลาด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งมั่นใน อุดมการณ์ขององค์การ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ติดต่อสื่อสารได้ และเป็นที่ยอมรับของ สมาชิกในองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการได้ย่อม ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้นำ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน ภาวะผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวขององค์กร สำหรับความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าว ไว้ดังนี้

ธวัชชัย ไพไธล (2555, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างยิ่งเพราะ เป็นตัวที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวาและสามารถดำรงอยู่ได้และเป็นบุคลากรที่ตัดสินใจว่าควรทำ อะไรและเป็นผู้สร้างสรรค์ในสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะการกำหนดและพัฒนาองค์กรไปในทิศทาง ใหม่ ๆ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังมีความสำคัญกว่าวัฒนธรรมองค์กรและเครื่องมือการจัดการ เพราะผู้นำเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กร

อาบูนักรี การี (2557, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจัดการองค์กรให้มีความอยู่รอดโดยมีสวัสดิภาพ สันติสุข และความสำเร็จมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จขององค์กร ซึ่งขึ้นกับ ภูมิปัญญาความคิดอ่าน วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องสร้าง ศรัทธา สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป ในทางที่ดีขึ้น

สันติ บุรณะชาติ (2558, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรหรือผู้ตาม รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในทั้งการมีค่านิยมในทางบวกรวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเองตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีทั้งชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจ ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

#### 1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนับเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์การ โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผล ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Approach) และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

##### 1.4.1 ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership)

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในบุคคลที่เป็นผู้นำซึ่งเป็นคุณสมบัติที่แสดงถึงความรู้สึกนึกคิดหรือลักษณะประจำทั้งด้านร่างกายและการแสดงออกของผู้นำที่ทำให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีความรู้

ความเด็ดขาดและความราบรื่นในการใช้ความคิดตลอดจนการตัดสินใจ 2) คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว มีความตื่นตัว มีคุณธรรม ยุติธรรม ไม่ยึดติดกับระเบียบประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมา 3) คุณลักษณะทางด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับและการมีเคล็ดลับในการจัดการ 4) ทักษะทางสังคมประกอบด้วยความสามารถที่จะแสวงหาความร่วมมือ ความกว้างขวางและเกียรตินิยม การเข้าร่วมทางสังคมความสามารถทางสังคม 5) มีแรงขับและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานสำเร็จ มีความเชื่อมั่น และ 6) การมองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

- 1) คุณลักษณะด้าน บุคลิกภาพทั่วไป ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้เป็นคนกล้าแสดงออก การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม ความมั่นคงทางอารมณ์ มีลักษณะเด่นที่เห็นได้ชัด ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน เป็นคนคอบอุ้มหรือเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด การรู้จักตนเองและความนอบน้อมถ่อมตน และ
- 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่มุ่งมั่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความกล้าหาญ การควบคุมภายในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างถึงใน ทิมมิกา เครือเนตร, 2554, หน้า 14)

ได้กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่นักจิตวิทยาและนักวิจัยให้ความสนใจศึกษามานานแล้ว ทฤษฎีเน้นศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวผู้นำ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านจิตใจของผู้นำ ได้มีการตั้งข้อสงสัยว่าการเป็นผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวอะไรบ้าง เช่น ในเรื่องของบุคลิกภาพ นิสัยใจคอหรือรูปร่างหน้าตา เป็นต้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นทฤษฎีที่พยายามแสวงหาคำตอบว่า ผู้นำควรเป็นคนเช่นใด ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำนี้ นักวิจัยใช้วิธีการ 2 อย่าง คือ

- 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับคุณลักษณะของบุคคลที่ได้เป็นผู้นำ
- 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล

ผลการศึกษา พบว่า บุคคลที่เป็นผู้นำมีคุณลักษณะแตกต่างจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำในคุณลักษณะพื้นฐาน อันได้แก่ สติปัญญา ความรอบรู้ ความเข้าใจงาน ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา ความเชื่อมั่นในตนเอง และความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับในด้านความรับผิดชอบ การดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจในการควบคุม แต่ก็ยังไม่กระจ่างในเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลกับภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลในด้านความก้าวร้าว การตัดสินใจ การมีอำนาจ ความคิดริเริ่ม สติปัญญา ความทะเยอทะยาน ลักษณะทางร่างกาย ความมั่นใจในตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างถึงใน ธัญญามาส โสจนานนท์, 2557, หน้า 11) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 – 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่าง การศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (1989) (กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา , 2554, หน้า 15) ได้แก่

1. The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

#### 1.4.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership)

ภควรรณ ลุนลำโรง (2560, หน้า 34) การศึกษาในกลุ่มพฤติกรรมผู้นำมีหลายแนวคิด ดังเช่น การศึกษาภาวะผู้นำของ มหาวิทยาลัยไอโฮไอ การศึกษาวิจัยของ มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ เบลค และมูตัน (Blake; & Mouton. 1964) จากมหาวิทยาลัยเทกซัส ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ ของเรดดิง (Reddin. 1970) จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ค้นพบพฤติกรรมของผู้นำ ดังนี้

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮไอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ เบลค และ มูตัน (Blake & Mouton, 1964) จากมหาวิทยาลัยเทกซัส มีความเหมือนกัน คือ มีการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมที่มุ่งงานและพฤติกรรมที่มุ่งคนสามารถอธิบายได้ ดังนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 175)

1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำเน้นการจัดการองค์การบริหารจัดการต่าง ๆ การมอบหมายงานและกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการทำงาน เช่น การแบ่งงาน การกำหนดวิธีการทำงาน และมีการควบคุมบุคลากรอย่างเข้มงวดและใกล้ชิดให้การทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. พฤติกรรมที่มุ่งคน ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เน้นการให้การสนับสนุน กระตุ้นผู้ตามให้มี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้นำมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเคารพนับถือผู้ตาม ให้ความอบอุ่นห่วงใย

จากการค้นพบพฤติกรรมทั้ง 2 แบบของผู้นำการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนจะพิจารณาแบบมิติเดียว คือ พฤติกรรมผู้นำจะมุ่งงานหรือแบบมุ่งคนอย่างไรก็ตาม ในขณะการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮไอจะเป็นแบบ 2 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำอาจมีทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนได้ (ธวัช บุญยมณี, 2550, หน้า 64) ผู้นำอาจมีพฤติกรรมอย่างไรก็ตามใน 4 แบบ คือ พฤติกรรมมุ่งงานต่ำ – มุ่งคนต่ำ มุ่งงานสูง – มุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ – มุ่งคนสูง และมุ่งงานสูง – มุ่งคนสูง การวิจัยของมหาวิทยาลัยไอโฮไอ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง – มุ่งคนสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าและมีความพึงพอใจสูงกว่าพฤติกรรมแบบอื่น แต่อย่างไรก็ตามการศึกษารายต่อมาพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพอาจจะมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูง – มุ่งคนต่ำ หรือมุ่งงานต่ำ – มุ่งคนสูงได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

อ้อยฤดี สันทร (2560, หน้า 41) กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาของ มหาวิทยาลัยไอโฮโฮสเตรและการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนสอดคล้องตรงกันว่าผู้นำที่มี ประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีพฤติกรรมด้านมุ่งผลผลิตสูงควบคู่กันการมีความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลที่ดีและทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ ส่วนใหญ่ต่อมาจะยึดหลักแนวคิดเดียวกันดังนี้

พฤติกรรมและเจตคติของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้แก่

1. พฤติกรรมและเจตคติด้านที่มุ่งงาน (Task – Related Attitudes and Behaviors) จากแนวคิดการแบ่งประเภทของพฤติกรรมผู้นำของทฤษฎีทั้งสองเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task – related) กับด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ (คน) (Relationship – related) ดังกล่าวยังคงมีประโยชน์ในฐานะเป็นกรอบความคิด ช่วยสร้างความเข้าใจต่อผู้นำในแง่เจตคติพฤติกรรมและการกระทำได้ชัดเจนมากขึ้นต่อไปนี้จะ กล่าวถึงเจตคติและพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task – related) เพื่อเสนอแนะ การพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสรุปได้ดังนี้

1.1 ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ (Adaptability to The Situation)

1.2 การกำหนดทิศทาง (Direction Setting)

1.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสูง (High Performance Standards)

1.4 การกล้าเสี่ยงและการปฏิบัติงานแบบมองโลกในแง่ที่ไม่ดีไว้ ก่อน (Risk Taking and Bias for Action)

1.5 ความสามารถในการตีความสถานการณ์ (เงื่อนไข) (Ability to Interpret Conditions)

1.6 มีการป้อนกับข้อมูลอยู่เสมอ (Frequent Feedback)

1.7 การปฏิบัติงานที่มั่นคง (สม่ำเสมอ) (Stability of Performance)

1.8 การมุ่งที่การตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างมาก (Strong Customer Orientation)

2. พฤติกรรมและเจตคติด้านที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship–related Attitudes and Behaviors) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับคน (มุ่งความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล)



ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการทำงานมักไม่มีการใช้มนุษยสัมพันธ์จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารแต่ละรายจะต้องขึ้นอยู่กับ การคำนึงถึงผู้อื่นด้วย โดยการให้การ สนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบของพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์มี ความสำคัญต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำคือผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบภาวะผู้นำจะรวมถึง การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจำนวนมากจึงมีทัศนคติพฤติกรรมและ การปฏิบัติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) ดังนี้

2.1 พฤติกรรมส่งเสริมการเข้าร่วมของคน (Alignment of People)

2.2 พฤติกรรมให้เกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าร่วมกัน

(Mobilization) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการพยายามทำให้กลุ่มคนสามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยผู้นำอาจแสดงพฤติกรรมในการขับเคลื่อนทีมงานคือการสื่อสารให้ เข้าใจความคาดหวังอย่างชัดเจน การโน้มน้าวดึงดูดใจและความคิดของคนไปสู่ทิศทางใหม่ให้ การเอาใจใส่ต่อสมาชิกของทีมงาน การแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกทีมงาน และแจ้งความก้าวหน้าผลงานของทีมงานในการขับเคลื่อนงานสู่เป้าหมายให้ทราบทุกระยะ

2.3 พฤติกรรมในการสร้างความผสมกลมกลืนของทีมงาน

(Cohesion Building)

2.4 พฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

2.5 พฤติกรรมตอบสนองความต้องการของมนุษย์ (Satisfaction of

Human Needs)

2.6 พฤติกรรมในการทำงานให้งานมีความหมายแก่ผู้ปฏิบัติ

(Making Work Meaningful for People)

2.7 พฤติกรรมกระตุ้นให้กำลังใจและการสนับสนุน (Emotional

Support and Encouragement)

2.8 พฤติกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมและหลักการ (Promotion of

Principles and Values)

1.4.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Approach)

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำตาม สถานการณ์เป็นการมุ่งอธิบายภาวะผู้นำ โดยเน้นการปรับสภาพการนำหรือการปฏิบัติตนให้

สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสถานการณ์ที่แตกต่างกันจะต้องการรูปแบบการนำที่แตกต่างกันด้วยการศึกษาในกลุ่มนี้จึงมุ่งที่จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของพิตเลอร์ โดยจำแนกผู้นำออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้นำที่เน้นงาน และผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ โดยมีองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่ต้องพิจารณา 3 ประการด้วยกัน คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกกลุ่ม 2) โครงสร้างหรือลักษณะของงาน และ 3) อำนาจในตำแหน่งของผู้นำ โดยมีการประยุกต์ใช้และปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามเส้นทาง-เป้าหมายของเฮ้าส์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำมีอยู่ 4 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมและ 4) ผู้นำแบบมุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน โดยมีปัจจัยสถานการณ์ คือ 1) ปัจจัยด้านตัวลูกน้อง และ 2) สภาพแวดล้อมในเรื่องงาน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด โดยได้กำหนดรูปแบบการนำออกเป็น 4 รูปแบบ คือ 1) ผู้นำออกแบบงาน 2) ผู้นำแบบขยายความคิด 3) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยเสนอรูปแบบการนำให้เหมาะสมกับผู้ตาม

4. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของการเป็นผู้นำหรือโมเดลของ Vroom – Yetton – Jago โดยได้นำเสนอ 1) รูปแบบการตัดสินใจของผู้นำ 2) ปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อการเลือกใช้พฤติกรรมการตัดสินใจที่เหมาะสมและ 3) การเลือกรูปแบบการตัดสินใจของผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler ได้เขียนบทความใน Harvard Business Review เรื่อง Engineer the Job to Fit the Manager ในปี ค.ศ. 1965 และเขียนหนังสือเรื่อง A Theory of Leadership Effectiveness ในปี ค.ศ. 1967 หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย หลักการสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ ส่วนการควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัย คือ บรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งของผู้นำและประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับ การจับคู่ (Matching) ที่เหมาะสมระหว่างแบบภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ จากผลการศึกษา

ทำให้พิตเลอร์เชื่อว่า ผู้นำจะมีบทบาทภาวะผู้นำเป็นแบบใดแบบหนึ่งได้แก่ แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task – oriented Leadership) หรือแบบภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ Relationship – oriented Leadership) ซึ่งวัดจากบุคลิกภาพและแรงจูงใจของผู้นั้น

#### ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life – Cycle Theories)

Hersey, Blanchard and Johnson (1996) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดตินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchard (1996) ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม Hersey, Blanchard and Johnson (1996) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

แบบที่หนึ่ง ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ

แบบที่สอง ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ ถึงปานกลาง

แบบที่สาม ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้ จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

แบบที่สี่ ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูงซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

#### 1.4.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

##### ภาวะผู้นำแนวใหม่หรือสมัยใหม่

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาว์ฒน์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ สาระสำคัญที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ เน้นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และผู้นำที่มีปารมิตโดยเฉพาะแนวคิดที่เกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำการจัดการหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) ผู้นำเชิงจริยธรรม

รูปแบบนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การโน้มน้าวชักจูงอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงปารมิต 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีวิธีทำงานที่แตกต่างจากผู้นำอื่น ๆ คือ

- 1) มีความคิดในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง
- 2) มอบอำนาจให้ผู้อื่นทำแทน
- 2) การขับเคลื่อนด้วยคำนิยาม
- 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 5) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง
- 6) เป็นตัวอย่างของผู้ตาม
- และ 7) มีวิสัยทัศน์

ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

Bass (1985) กล่าวว่า การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

- 1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
- 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration) และ

### 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

เห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเป็นภาวะที่ผู้นำได้ขยายขอบเขตและเปลี่ยนแปลงความสนใจของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกล้ำลึกและยอมรับซึ่งจุดมุ่งหมายและพันธกิจของกลุ่ม โดยผู้นำจะหมั่นทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ผู้นำอาจทำได้โดยการเป็นแบบอย่างที่ตั้งใจ (Charismatic) ที่มีผลต่อผู้นำในอันที่จะสร้างแรงดลใจในการทำงาน Krishnan (2005) ได้ยืนยันว่า มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ มีแรงดึงดูดที่ทำให้พนักงานทำตามและอุทิศตนเองเพื่อประโยชน์แก่ผู้นำ โดยมีระดับความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของผู้นำที่พนักงานรับรู้กับการทุ่มเทของพนักงาน ตามแนวคิดของ Burns (1978) แล้วในที่สุดผลลัพธ์ที่ได้จากภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ของการกระตุ้นและยกระดับซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้ตามจะถูกเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานะของผู้นำและผู้นำเองก็จะถูกยกระดับให้เสมือนตัวแทนแห่งขวัญกำลังใจ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นทั้งในส่วนของผู้นำและผู้ตาม ทั้งนี้บทบาทสำคัญของผู้นำที่จะเป็น ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในฐานะผู้มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้น Bass (1990) เห็นว่าการเป็นแบบอย่างที่ตั้งใจ (Charisma) นั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ เพราะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ตั้งใจนี้จะเป็นผู้ที่มิทั้งอำนาจและอิทธิพลซึ่งจะทำให้ผู้ตามนั้นอยากทำตามด้วยความรู้สึกที่เชื่อมั่นและศรัทธา ปัจจัยอื่นที่ผู้นำต้องให้ความสนใจก็คือการให้ความสนใจต่อผู้ตามใน ลักษณะเฉพาะตน (Individually Considerate)

กล่าวคือ ผู้นำต้องให้ความใส่ใจต่อความแตกต่างของพนักงานแต่ละคนที่อาจมีความต้องการคำแนะนำและคำปรึกษาที่แตกต่างกันเพื่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของพนักงานเอง ปัจจัยที่สาม ก็คือปัจจัยที่เกี่ยวกับการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) ที่ผู้นำต้องคอยกระตุ้นให้พนักงานแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่เสมอ ๆ

Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม Burns เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล

เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น Burns จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ Burns เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

Burns สรุปลักษณะผู้นำเป็น 2 แบบ ได้แก่

#### 1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

#### 2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

Burns กล่าวว่า ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) คือ

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ

ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

Burns กล่าวว่า บุคคลจะมีลักษณะเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จากการมีพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ 3 ข้อดังนี้

1. แสดงค่านิยมอันเป็นแบบอย่าง (Model Values) ให้ผู้ตามได้ประจักษ์และก่อให้เกิดแนวปฏิบัติอันดีงามและเป็นมาตรฐานแก่มนุษยชาติ
  2. พยายามมุ่งสู่ค่านิยมในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย (End Value)
  3. เป็นที่รักใคร่เป็นที่ศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง
- หากขาดหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งข้างต้นแล้ว บุคคลนั้นก็เพียงผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเท่านั้น นอกจากนี้ Burns ยังย้ำว่าผู้นำเปลี่ยนแปลงทุกคนมีอำนาจเชิงบารมี แต่ไม่จำเป็นที่ผู้นำที่ใช้อำนาจเชิงบารมีทุกคนจะมีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ผู้นำเปลี่ยนแปลงมีอำนาจเชิงบารมีเนื่องจากเขาสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต โดยพยายามเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิด ให้เห็นความสำคัญและค่านิยมในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกลอยยกทำเพื่อความสำเร็จขององค์การและของทีมงานและกระตุ้นให้เกิดความต้องการภายในเช่น ความสำเร็จและการยอมรับ เป็นต้น

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ที่มีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

## 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์ (2553, หน้า 220) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งภูมิปัญญาความรู้ความคิดขับเคลื่อนให้คนในองค์กรสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร ด้วยผลลัพธ์ที่เป็นผลิตภัณฑ์สินค้ากระบวนการและบริการสรุปข้อค้นพบที่ได้พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบของคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ

1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity), กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers), มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded), มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct), ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded)

2) ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change), การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution), ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn), สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage Innovation), ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking), การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence), การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

3) ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea Champion), เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) บทบาทการเป็นผู้นำทีม, การมีส่วนร่วม (Team Leader, Participating), การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization), การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator), และหน้าที่การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward Success)

4) ด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others), การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication), มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence), มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility), การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection) องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้องกัน



องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือองค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ที่มีอิทธิพลต่อการผลักดัน ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมสูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการมีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จิวรรณ จันพลา (2557, หน้า 37) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่าการจะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์การนั้นผู้นำมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจ สมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

## 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงาน เพื่อให้สถานศึกษาปฏิบัติการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผล

ต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุลย์ (2553, หน้า 192) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา  
ตัวแบบผู้บริหารเชิงนวัตกรรม ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมมี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านองค์กร และ  
3) ปัจจัยด้านทีมงาน

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์  
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง  
องค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยระดับ  
บุคคล และ 2) ปัจจัยการสร้างทีม

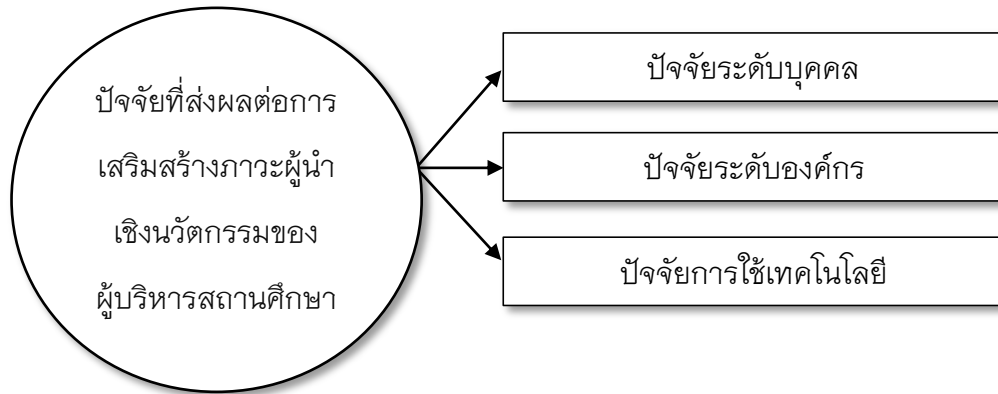
จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะ  
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม  
ศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงนวัตกรรม  
มี 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยระดับบุคคล และ 2) ปัจจัยการสร้างทีม

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 30) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรม ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ประกอบด้วย 1) ปัจจัยระดับบุคคล 2) ปัจจัยระดับทีมงาน 3) ปัจจัยระดับองค์กร และ  
4) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 3 ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ประกอบด้วย 1) ปัจจัยระดับบุคคล 2) ปัจจัยระดับทีมงาน และ 3) ปัจจัยระดับองค์กร

จากทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ  
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยระดับบุคคล 2) ปัจจัยระดับองค์กร  
และ 4) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัย ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 ปัจจัยระดับบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคล ไว้ดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์ (2553, หน้า 192) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่

1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity), กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers), มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded), มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct), ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded)

2) ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง การถ่ายทอด ความคิดสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเรียนรู้ สมรรถนะในการกระตุ้น การสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความไว้วางใจ การขับเคลื่อนผลลัพธ์ และการแก้ไขปัญหา

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่

1) บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ในภายในจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นสัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกันหรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพภายในจึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ มีจินตนาการ รอบคอบ ไม่ประมาท และซื่อสัตย์ สุจริต

2) บุคลิกภาพภายนอก (external personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนสัมผัสได้ โดยใช้เวลาไม่นานสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและใช้เวลาไม่นาน ประกอบด้วย คล่องแคล่ว ว่องไว และเอาใจใส่

3) การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่จุดหมาย การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การแก้ปัญหา การเลือกสรรข้อมูล รวบรวมละเอียด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน ต่อสู้ ฟันฝ่าอุปสรรค พัฒนาการเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง และการยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่

1) บุคลิกภาพภายใน (internal personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ในภายในจิตใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกันหรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพภายในจึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ มีจินตนาการ รอบคอบ ไม่ประมาท ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ มีแรงบันดาลใจ และมีปฏิภาณไหวพริบ

2) บุคลิกภาพภายนอก (external personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนสัมผัสได้ ประกอบด้วย คล่องแคล่ว ว่องไว เอาใจใส่ ความกระตือรือร้น และมีมนุษยสัมพันธ์

3) การปฏิบัติงาน (operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ

ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่จุดหมายการแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรรข้อมูล การแก้ปัญหา รู้รายละเอียดความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน ต่อสู้ ฝ่าฟันอุปสรรค พัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคลไว้ว่า ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์และการยึดมั่นผูกพันของตนเองและบุคลากรที่มีต่อองค์การ หากผู้บริหารทางการศึกษามีการรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงขึ้นในการสร้างสรรค์ผลงานและจะส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและจะทำให้บุคลากรในองค์การมีแนวคิดนวัตกรรมสูงขึ้น

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคลไว้ว่าปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์บุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์การ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบด้วยกำลังกายและกำลังใจของตนเองและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่า ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง การรับรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานของตนเองในทางสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ นำความรู้ความสามารถประสบการณ์ และทักษะของตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ บริหารจัดการหลักสูตรและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2.2 ปัจจัยระดับองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยระดับองค์กร ไว้ดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วัฒนะบุญย์ (2553, หน้า 220) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่

1) ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea Champion), เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) บทบาทการเป็นผู้นำทีม,

การมีส่วนร่วม (Team Leader, Participating), การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator), และหน้าที่การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward Success)

2) ด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others), การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication), มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence), มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility), การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection)

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับองค์กรไว้ว่า ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง โครงสร้างการบริหารที่ไม่เป็นทางการสามารถยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรม

อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับองค์กรไว้ว่าปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์การ เป็นโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ไม่เป็นทางการสามารถยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริม องค์การแห่งการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สรุปได้ว่า ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างภายในขององค์การ โครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์การให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกันส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในอนาคต

### 2.2.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยการใช้เทคโนโลยีไว้ว่า ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การมีความรู้เชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมและความรู้ด้านเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

### 2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

เวียงวิวรรค์ ทำทูล (2557, หน้า 6) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ทินกร บัวชู (2559, หน้า 21) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ด้านการสร้างทีม 4) ด้านการจัดทีมนวัตกรรม 5) ด้านการพัฒนาทักษะ 6) ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน 7) ด้านรางวัลตอบแทน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 16) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

พีรตน์ย์ จัตุรัส (2561, หน้า 21) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพภายใน (internal personality) 2) ด้านบุคลิกภาพภายนอก (External personality) 3) ด้านการปฏิบัติงาน (Operation) 4) ด้านมิตรสัมพันธ์ (Relationship)

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 4) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561, หน้า 8) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านทางสังคม 4) ด้านบทบาทหน้าที่

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังตาราง 1



ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ/นักวิจัย								ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		เวียงวิวัฒน์ ทำทูล (2557)	ทินกร บัวชู (2559)	จิรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันธิน (2560)	พีรตมย์ จัตุรัส (2561)	ภิรญา สายศิริสุข (2561)	สุรภิจ สุวรรณแกม (2561)	ฐิติพันธ์ นันทะศรี (2563)			
1	บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม									3	37.5	
	บุคลิกภาพภายใน (internal personality)					✓						
	บุคลิกภาพภายนอก (External personality)					✓						
	ด้านบุคลิกภาพ (Personality)							✓				
	ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม							✓				
2	การพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรม									2	25	
	ด้านการพัฒนาทักษะ		✓									
	ด้านทักษะ (Skills)							✓				
3	บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม									3	37.5	
	การปฏิบัติงาน (Operation)					✓						
	ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles)							✓				
	ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม							✓				
4	การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม									8	100	✓
	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	✓		✓			✓					
	ด้านการสร้างทีม		✓									
	การจัดทีมนวัตกรรม		✓									
	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม				✓							
	มิตรสัมพันธ์ (Relationship)					✓						
	ด้านทางสังคม							✓				
	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม							✓				

## ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ/นักวิจัย							ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		เกียจวิวัชรีย์ ทาพุด (2557)	ทินกร บัวชู (2559)	จิรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปรีธนา กันถิ่น (2560)	พีรคณย์ จัตุรัส (2561)	ภิรมย์ก สายศิริสุข (2561)	สุรภิจ สุวรรณแกม (2561)			
5	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม								5	62.5	✓
	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓		✓				✓			
	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง				✓						
	ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม							✓			
6	การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม								6	75	✓
	การคิดสร้างสรรค์	✓			✓			✓			
	ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม		✓								
	ด้านการคิดสร้างสรรค์			✓							
	ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม							✓			
7	ด้านการศึกษาคุณธรรมจริยธรรม								3	37.5	
	การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	✓						✓			
	ด้านการศึกษาคุณธรรมจริยธรรม				✓						
8	การบริหารความเสี่ยง	✓		✓				✓	3	37.5	
9	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม								5	62.5	✓
	บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	✓		✓				✓			
	ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม		✓								
	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี				✓						
10	ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน		✓		✓				2	25	
11									2	25	
	ด้านรางวัลตอบแทน		✓								
	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร				✓						
12	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			✓					1	12.5	

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าองค์ประกอบเดียวกันได้จำนวน 12 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ในการเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งศึกษา สามารถแบ่งออกได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างทีม การจัดทีมนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม มิตรสัมพันธ์ ด้านทางสังคม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม รวมความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม”

2. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 75 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม”

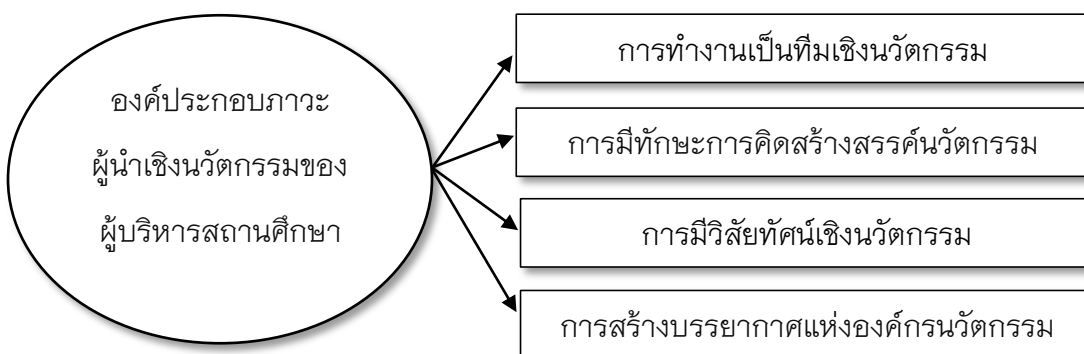
3. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รวมความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 62.5 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม”

4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี

รวมความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 62.5 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม”

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะที่เอื้อให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

### 2.3.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกและการมีเป้าหมายร่วมกันและการมีส่วนร่วมประกอบด้วยการส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ

1) บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีมที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

2) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ

3) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

4) การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

ทินกร บัวชู (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการสร้างทีม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหรือผู้ช่วย โรงเรียนบาล มหาวิทยาลัยของรัฐที่แสดงออกถึงการร่วมกันกำหนดข้อปฏิบัติและเป้าหมายร่วมกันในทีม การร่วมมือกันแก้ไขปัญหาสามารถดึงประโยชน์จากความขัดแย้งสู่ความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในทีม เอื้อให้บุคลากรภายในทีมสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ รวมทั้ง นำพาทีมงานในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิง  
 นวัตกรรมไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ  
 ผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน  
 ของครูภายในโรงเรียน

พีรตณย์ จตุรัส (2561, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมไว้ว่า  
 ด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด  
 การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความไวเนื้อเชื่อใจเป็นกันเองและความอบอุ่นระหว่าง  
 ผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ  
 ประกอบด้วย มิจิตใจเปิดกว้าง (Open Minded) การมีส่วนร่วม (Participation) การถ่ายทอด  
 ความรู้ (Instruct) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization)  
 เปิดอิสระทางความคิด (Free Thought) ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding  
 individuality) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) การให้รางวัล  
 ความสำเร็จ (Rewarding) การพัฒนาบุคลากร (Human Development) การเข้าถึงลูกค้าหรือ  
 ผู้รับบริการ (Understanding your Customers) การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Sharing Leadership)

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม  
 เชิงนวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง  
 รูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูบุคลากรทางการศึกษา

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคม  
 ไว้ว่า ด้านทางสังคม หมายถึง มีความกระตือรือร้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มีการ  
 สื่อสารต่อสังคมอย่างดีมีการรับฟังความคิดเห็นต่อสาธารณะชนเป็นอย่างดี

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 14) ได้กล่าวถึงบทบาทการทำงานเป็นทีม  
 เชิงนวัตกรรมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ  
 หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ  
 ประสิทธิภาพความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้าง  
 ทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร  
 ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย โดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2) การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การหรือเชื่อมั่นในผู้บริหารและผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้ คงเส้นคงวา ระหว่างคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสารประสานงานประสานประโยชน์ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกันทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การ มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ

- 1) ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ
- 4) ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

### 2.3.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูประกอบด้วย การมีจินตนาการและความยืดหยุ่น

- 1) การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

- 2) ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

ทินกร บัวชู (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่แสดงออกถึงการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานและการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับชิ้นงานนวัตกรรมหรือโครงการนวัตกรรมโดยเลือกจากความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ ภูมิหลัง และบทบาทหน้าที่

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือ



สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาคั่นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัย เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด ในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึง รูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดง ออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญหรือ มีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และ รู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย การคิด 3 ด้าน ดังนี้

1) การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

2) การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันจากเดิมที่มี

อยู่โดยปกติและไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3) การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูลเรื่องราวและ คำตอบได้อย่างรวดเร็วและมีปริมาณมากในเวลาจำกัดสามารถคิดหาข้อมูลเรื่องราวที่มีอยู่จนได้ คำตอบหลายประเภทหลายมุมมองและหลายทิศทางตลอดจนสามารถคิด ประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำทลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

### 2.3.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

1) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำที่แสดงออกถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสื่อสารภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่ครูบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่นั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์การให้พร้อม การกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

4) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยมคุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและ เตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์

เชิงนวัตกรรมไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่ต้องการ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์

เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าวใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็น รูปธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย การวิเคราะห์ห้องค์กรมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกใน สถานศึกษาเพื่อให้ห้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้ รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การ สร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากร

ในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

#### 2.3.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 9) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

3) การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการประเมินสภาพปัญหาในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ประกอบกันเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบระบบขอบเขต และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระบบ มีโครงสร้างและมีแบบแผน มีการปรับตัวและมีวงจรป้อนกลับในการทำงาน

4) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายใน องค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด การสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ทินกร บัวชู (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรมไว้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหรือผู้ปวย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่แสดงออกถึงการให้อิสระ ในการคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม การจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การรักษามิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานและมีวิสัยทัศน์ เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรมไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี

หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาและต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้ว่า บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

#### 2.4 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

##### สถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

วีรศักดิ์ มุ่งคุณ (2557, หน้า 12) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า การจัดกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ 4) การดำเนินงานให้เหมาะสม

อรอุมา รอดแยม (2557, หน้า 5) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในระบบพีดีซีเอ (PDCA) ของผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า กระบวนการบริหารในระบบพีดีซีเอ (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ 1) การวางแผน (planning) 2) การปฏิบัติตามแผน (doing) 3) การตรวจสอบ (checking) 4) การปรับปรุง (action)

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 31) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา พบว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา 2) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา 3) ขั้นดำเนินการพัฒนาผ่านช่องทางสื่อสารในห้องเรียนออนไลน์บนเครือข่ายสังคมเสมือนและห้องเรียนปกติ 4) ขั้นนำไปใช้ 5) ขั้นประเมินผลการพัฒนา

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวว่กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นที่ 1 การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) 2) ขั้นที่ 2 การนำสู่การคิด (Leading to Think) 3) ขั้นที่ 3 การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) 4) ขั้นที่ 4 การนำสู่การสร้างนวัตกรรม (Leading to Innovate)

มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 68) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานแผนกศึกษาธิการและกีฬา นครโกสอนพิหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 4 ขั้น ประกอบด้วย 1) การวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) การตรวจสอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ 4) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562, หน้า 9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 พบว่า กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหาร ประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นที่ 1 การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) 2) ขั้นที่ 2 การนำสู่การคิด (Leading to Think) 3) ขั้นที่ 3 การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) 4) ขั้นที่ 4 การนำสู่การสร้างนวัตกรรม (Leading to Innovate)



จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์  
กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา

ที่	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ/นักวิจัย						ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		วีระศักดิ์ มุ่งคุณ (2557)	อรอุมา รอดแต่ยม (2557)	พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559)	มานะจิต วรรณสุข (2562)	ปาริฉัตร พรสวรรค์ (2562)			
1	การวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม							4	66.67	✓
	การวางแผน	✓	✓							
	ขั้นเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา			✓						
	การวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ					✓				
2	การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม							6	100	✓
	การปฏิบัติตามแผน	✓	✓							
	ขั้นดำเนินการพัฒนาผ่านช่องทางสื่อสารใน ห้องเรียนออนไลน์บนเครือข่าย สังคมเสมือนและ ห้องเรียนปกติ			✓						
	การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn)				✓		✓			
	การนำสู่การคิด (Leading to Think)				✓		✓			
	การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change)				✓		✓			
	การนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Leading to Innovate)				✓		✓			
	การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ					✓				

## ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ/นักวิจัย						ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		วีรศักดิ์ มุ่งคุณ (2557)	อรอุมา รอดแหม่ม (2557)	พิทักษ์ ทัพย์วาริ (2558)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559)	มานะจิต วรสุข (2562)	ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562)			
3	การตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม							4	66.67	✓
	การตรวจสอบ	✓	✓							
	ขั้นประเมินผลการพัฒนา			✓						
	การตรวจสอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ					✓				
4	การปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม							3	50	✓
	การดำเนินงานให้เหมาะสม	✓								
	การปรับปรุง (action)		✓							
	การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ					✓				
5	ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา			✓				1	16.67	
6	ชั้นนำไปใช้			✓				1	16.67	

จากตาราง 2 การสังเคราะห์กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้รวมกระบวนการที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้ากระบวนการเดียวกัน ได้จำนวน 6 ชั้น จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ในการเลือกกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งศึกษาสามารถ แบ่งออกได้ 4 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน ได้แก่ การวางแผน ขั้นเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา การวางแผน

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.67 โดยใช้ชื่อกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่า “การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม”

ขั้นที่ 2 การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การปฏิบัติตามแผนขั้นตอนการพัฒนาผ่านช่องทางสื่อสารในห้องเรียนออนไลน์บนเครือข่ายสังคมเสมือนและห้องเรียนปกติ การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) การนำสู่การคิด (Leading to Think) การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) การนำสู่การสร้างนวัตกรรม (Leading to Innovate) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้ชื่อกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่า “การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม”

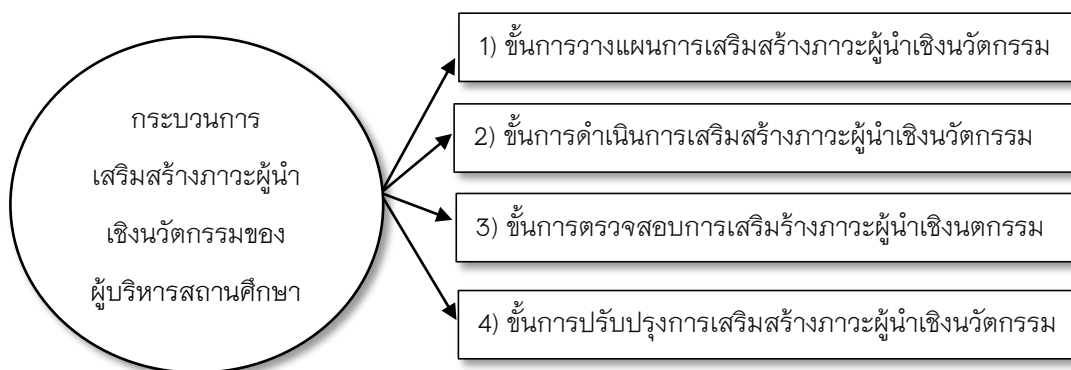
ขั้นที่ 3 การตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การตรวจสอบ ขั้นตอนผลการพัฒนา การตรวจสอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.67 โดยใช้ชื่อกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่า “การตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม”

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้รวมกระบวนการที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การดำเนินงานให้เหมาะสม การปรับปรุง (action) การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่า “การปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม”

สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ขั้นตอนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานสอน ให้บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) การตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) การปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

โดยกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้ง 4 ชั้น ดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในทุกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 2.4.1 ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงชั้นการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

วีรศักดิ์ มุงคุณ (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายชั้นการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

อรอุมา รอดแย้ม (2557, หน้า 27) ได้ให้ความหมายชั้นการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติ การเตรียมการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานของการปฏิบัติที่จะกระทำในอนาคตที่เป็นระบบผู้รับผิดชอบงานให้ชัดเจนรวมถึงระยะเวลาและทรัพยากรที่ต้องใช้สำหรับแผนต่าง ๆ ที่ควรจัดทำคือ แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา

ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 31) ได้ให้ความหมายขั้นการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการพัฒนา โดยทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาด้วยการแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรม การเตรียมการด้านกลไกการพัฒนา เป็นการเตรียมงบประมาณ บุคลากร และการเตรียมการด้านโปรแกรมการพัฒนา เป็นการเตรียมหลักสูตรสื่อที่ใช้พัฒนาที่หลากหลายในแต่ละองค์ประกอบ เช่น 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเว็บการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต 2) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม ประกอบด้วย การบรรยาย การสอนงาน การสาธิต การระดมสมอง การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษาสถานการณ์จำลอง การทำโครงการกลุ่ม และอื่น ๆ การปฐมนิเทศเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาในภาพรวม การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อซักถาม การสาธิตการใช้เทคโนโลยี การร่วมประชุมวางแผน เพื่อดำเนินการพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา

มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายขั้นการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนงานวิชาการ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ด้านการวัดและประเมินผลนักเรียนและครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและทีมงาน ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากรและมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นลำดับขั้นตอน จากศึกษาความต้องการต่าง ๆ ก่อนการดำเนินการ การประชุมชี้แจง และการวางแผนร่วมกัน

#### 2.4.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

วีรศักดิ์ มุงคุณ (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องมีการตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติ

ด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ เพื่อทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผนการที่ได้วางไว้

อรอุมา รอดแยม (2557, หน้า 27) ได้ให้ความหมายชั้นการดำเนินการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติตามแผนซึ่งในขณะที่ดำเนินการต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาและผู้บริหารควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ชั้นการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพราะการร่วมกันปฏิบัติตามแผนเป็นขั้นที่จะปฏิบัติงานโดยมีขั้นตอน

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 32) ได้ให้ความหมายชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นการดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนาได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่สร้างขึ้น เป็นการสร้างและพัฒนาความรู้ และเจตคติตามหลักการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร สถาบันการศึกษาที่พึงประสงค์ทั้ง 10 องค์ประกอบ และในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนานี้ประกอบด้วยสาระการพัฒนา จุดประสงค์ วิธีการและกิจกรรมการพัฒนาที่ใช้หลักการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และสื่อที่ใช้ในการพัฒนา สำหรับในขั้นวิธีการและกิจกรรมการพัฒนายจะประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 เกริ่นนำ กิจกรรมที่ 2 การสร้างความรู้ กิจกรรมที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรมที่ 4 การฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการ กิจกรรมที่ 5 การสะท้อนคิด กิจกรรมที่ 6 สรุปบทเรียนเพื่อประยุกต์ เป็นของตนเอง และกิจกรรมที่ 7 การประเมินผล การพัฒนา

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น ดังนี้

1) ขั้นที่ 1 การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด/วิธีการทำงานใหม่ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย เช่น หากสถานศึกษาของมีปัญหาระยะการบริหารบุคคล ท่านจะศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาของสถานศึกษาอื่น ในขณะเดียวกันท่านก็อาจจะพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาขององค์กรเอกชนหรือองค์กรภาครัฐ เพื่อเรียนรู้ว่าองค์กรเหล่านั้นมีแนวทางการแก้ปัญหาอย่างไร

2) ขั้นที่ 2 การนำสู่การคิด (Leading to Think) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิด/วิธีการทำงานใหม่ซึ่งการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไปจึงไม่สามารถนำวิธีการของหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ได้ทันที ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานศึกษามีจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาอะไร โอกาสและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงาน/กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3) ขั้นที่ 3 การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

4) ขั้นที่ 4 การนำสู่การสร้างนวัตกรรม (Leading to Innovate) เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อเปลี่ยนการวิจัยในชั้นเรียนที่มุ่งเน้นเพียงแค่ประกอบการประเมินผลการสอนของครูสู่การพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นนวัตกรรม การสอนใหม่ ๆ

มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายขั้นการดำเนินการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการทางวิชาการ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ด้านการวัดและประเมินผลนักเรียนและครู

ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและทีมงานด้าน การจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากรและ มาตรฐานวิชาชีพ ด้านการนิเทศ การศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการ ส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562, หน้า 2) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น ดังนี้

1) การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) เป็นการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ด้วยการเล็งเห็น คุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้วัฒนธรรมส่งเสริมการ สร้างมิตรภาพ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุน ให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2) การนำสู่การคิด (Leading to Think) เป็นความสามารถในการคิด ริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหา แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร สถานศึกษาและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ เหมาะสมประกอบการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ สนับสนุนให้ระดมใช้วิธีการใหม่ ๆ ตาม บริบทขององค์กร

3) การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) เป็นการมี วิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร การศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่ การสร้างนวัตกรรมในองค์กรสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียม รับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

4) การนำสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม (Leading to Innovate) เป็นการมีความรู้และทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็น เครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ



สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและการสร้างนวัตกรรมพัฒนาระบบบริหารจัดการถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้ไปยังหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดขึ้น โดยผู้บริหารให้ความรู้ คำแนะนำและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานแก่ครูอย่างเหมาะสม

#### 2.4.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

วีรศักดิ์ มุงคุณ (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประเมินผลที่ได้จากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบว่าในขั้นตอนการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่แต่สิ่งสำคัญก็คือ ต้องรู้ว่าจะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

อรอุมา รอดแยม (2557, หน้า 33) ได้ให้ความหมายขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำกับ ติดตามผล การปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นได้ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์แปลความหมายเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 33) ได้ให้ความหมายขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประเมินผลการพัฒนา เป็นการประเมินผลการพัฒนาระหว่าง การพัฒนาและหลังสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เป็นการประเมินคุณสมบัติตามหน่วย การเรียนรู้ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรม 10 องค์ประกอบ โดยใช้หลักการประเมินผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) และด้านจิตพิสัย (affective domain) ว่าสามารถพัฒนาให้เกิดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถาบันการศึกษาตามองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาจริงหรือไม่และได้ข้อมูลย้อนกลับหลังการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมเพื่อพัฒนาและนำไปใช้

อย่างต่อเนื่องด้วยการวัดความรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยใช้แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินตนเอง

มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบการดำเนินการทางวิชาการ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านการวัดและประเมินผลนักเรียนและครูด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทีมงานด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากรและมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประเมินความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ

#### 2.4.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

วีรศักดิ์ มุงคุณ (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรกก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำเป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง คือ ผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ ควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และพิจารณาว่าควรจะทำอะไร เช่น มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ ให้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่ เป็นต้น

อรอุมา รอดแยม (2557, หน้า 39) ได้ให้ความหมายขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน

เมื่อแต่ละฝ่ายประเมินผลเสร็จแล้วจะส่งผลให้คณะกรรมการรับผิดชอบนำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์และแปลผลแล้วนำเสนอผลต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน

มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 15) ได้ให้ความหมายขั้นการปรับปรุงการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบการดำเนินการ ทางวิชาการ ได้แก่ ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านการวัดและประเมินผลนักเรียน และครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และทีมงานด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากร และมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการ ส่งเสริม บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## 2.5 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด (2552, หน้า 7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำกว่า คะแนนเฉลี่ยระดับชาติในช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การรับรู้และการยอมรับ 2) ความพึงพอใจ 3) การบรรลุเป้าหมาย

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่าประสิทธิภาพภาวะผู้นำประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการ ปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน 5) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) นักเรียนมีทัศนคติ ทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การบริหารการจัดการเรียนรู้ 2) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาศักยภาพครู 4) การพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้

จิราวรรณ แซ่ย่อง (2561, หน้า 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 15) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานแผนกศึกษาธิการและกีฬา นครโกสอนพนมวิหาร แขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การบรรลุเป้าหมาย 2) ผลการปฏิบัติงานโรงเรียน 3) วิสัยทัศน์สถานศึกษา 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากทัศนะของนักวิชาการและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์ ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังตาราง 3



ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ/นักวิจัย						ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		เสถียรภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด (2552)	สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	จิราพร หมวดเพชร (2558)	พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560)	จิราวรรณ แซงษ์อง (2561)	มานะจิต วรสุข (2562)			
7	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้							2	33.33	
	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้		✓							
	การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้				✓					
8	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน							2	33.33	
	การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน			✓						
	ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน					✓				
9	ผลการปฏิบัติงานขององค์กร							2	33.33	
	ผลการปฏิบัติงานขององค์กร					✓				
	ผลการปฏิบัติงานโรงเรียน						✓			
10	วิสัยทัศน์สถานศึกษา						✓	1	16.67	
11	การบริหารการจัดการเรียนรู้				✓			1	16.67	
12	การพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้				✓			1	16.67	

จากตาราง 3 การสังเคราะห์ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้รวมประสิทธิผลที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าประสิทธิผลเดียวกัน ได้จำนวน 12 ด้าน จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ในการเลือกประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งศึกษาสามารถแบ่งออกได้ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รวมประสิทธิผลภาวะผู้นำที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นประสิทธิผลภาวะผู้นำ

เดียวกัน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาศักยภาพครู ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม รวมความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 66.68 โดยใช้ชื่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา”

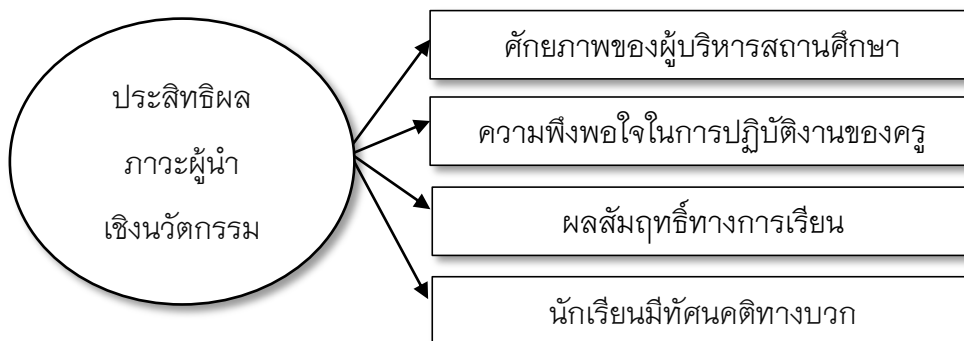
ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้รวมประสิทธิผลภาวะผู้นำที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นประสิทธิผลภาวะผู้นำเดียวกัน ได้แก่ ความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู”

ด้านที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้รวมประสิทธิผลภาวะผู้นำที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นประสิทธิผลภาวะผู้นำเดียวกัน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รวมความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน”

ด้านที่ 4 นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ได้รวมประสิทธิผลภาวะผู้นำที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นประสิทธิผลภาวะผู้นำเดียวกัน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียน นักเรียนมีทัศนคติทางบวกและด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รวมความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “นักเรียนมีทัศนคติทางบวก”

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 2.5.1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายความศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 8) ได้ให้ความหมายความศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียน ที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งในด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัย มีการพัฒนาอาคารสถานที่จัดสภาพแวดล้อมและการบริการห้องเรียนที่ดีใช้สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการวางแผนหรือจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน



พัฒนางค์ ดอกไม้ (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายความคักยภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริมการฝึกอบบรมครูให้เกิดการเรียนรู้มีการฝึกอบบรมครู ทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์ ใ้ครูสามารถให้บริการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่าง ทันสมัยและคล่องตัว รวมทั้งการสร้างระบบครูที่เลี้ยงคอบสนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหาค่าง ๆ มีการนิเทศภายใน การเข้าประชุม สัมมนา คักษาต่อ คักษาคูงานและการคักคว้าหาความรู้ด้วย ตนเอง โดยเป็นการพัฒนาการทำงานประจำหรือการทำงานวิจัยที่จะต้องเน้นการเรียนรู้ของครู

จิวาวรรณ ช่งย่อง (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายความคักยภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรคักให้เกิดสิ่ง ใหม่ ๆ อยู่เสมอจัดการจัดการเรียนการสอนใ้นักเรียนมีความรู้เพื่อใ้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขนั้นต้องมีเทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและ วิธีการเรียนรู้ใ้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและการและคุณธรรมและจริยธรรม

สรุปได้ว่า คักยภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารที่พัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อใ้ โรงเรียนมีความก้าวหน้า มีการพัฒนาอาคารสถานที่จัดสภาพแวดล้อมและการบริการ ห้องเรียนที่ดี ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีความกระตือรือร้นในการ พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การฝึกอบบรมครูใ้ เกิดการเรียนรู้มีการฝึกอบบรมครูทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์ และต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรคักให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ บริหารคุณภาพการจัดการเรียนการสอนใ้นักเรียน มีความรู้เพื่อใ้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

#### 2.5.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด (2552, หน้า 7) ได้ให้ความหมายความ พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมี ความมุ่งมั่น มีขวัญกำลังใจ มีความศรัทธา มีความสนใจและทัศนคติที่ดีส่งผลใ้งานนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขององค์การ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีการกระตือรือร้นในการทำงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเรื่องลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบในงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน/ รางวัล สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศและเพื่อนร่วมงาน

มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 15) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เป็นเจตคติในทางบวกของบุคลากรที่มีต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ทำซึ่งถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศแรงกายแรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เจตคติทางบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท รับผิดชอบในงาน นำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูมาใช้ในการพัฒนา มีความพึงพอใจระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

### 2.5.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือสมรรถภาพทางสมองได้จากการเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 7) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนความสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีการส่ง

นักเรียนเข้าแข่งขันด้านวิชาการ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงโดยใช้วิธีที่หลากหลาย มีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนสม่ำเสมอ นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

จิวรรณ แซ่ย่อง (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดการคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงโดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครู ดำเนินการบริหารจัดการคุณภาพการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริงโดยใช้วิธีที่หลากหลาย มีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนสม่ำเสมอ นักเรียนสามารถเรียนจบชั้นสูงสุดภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

#### 2.5.4 นักเรียนมีทัศนคติทางบวก

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงนักเรียนมีทัศนคติทางบวก ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายนักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อยแสดงออกในทางที่ดีงาม นักเรียนรู้จักตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล

จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 7) ได้ให้ความหมายนักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัยรู้จักการพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

จิวรรณ แซ่ย่อง (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายนักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย นักเรียนรู้จักตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รู้จักพัฒนาตนเอง มีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบ มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การศึกษาารูปแบบ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

#### 3.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “Model” เป็นคำภาษาอังกฤษที่เข้ามามีบทบาทในการทำวิจัยและวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้คำว่า รูปแบบ ต้นแบบ แบบแผน แบบจำลอง เป็นต้น สำหรับในเอกสารฉบับนี้จะใช้คำว่า “รูปแบบ” เนื่องจากเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการวิจัยและการศึกษา (วโร เฟ็งส์วีสดี, 2560, หน้า 183)

อย่างไรก็ตามก็มีนัยแห่งความหมายที่มาจากคำว่า “Model” ดังกล่าวมีผู้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายท่าน ดังนี้

เซตคักดี ศุภโสภณ (2553, หน้า 98) สรุปได้ว่า รูปแบบ เป็นการจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจที่ไม่มีองค์ประกอบตายตัวหรือรายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่หลักคือการจัดให้มีกระบวนการและกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ตามจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการบริหารงานในความรับผิดชอบนั้นผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการระดมและใช้ทรัพยากรทั้งหลายทั้งปวงในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทองใบ ทองมาก (2555, หน้า 79) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบสามารถอธิบายความหมายได้ตามปรากฏการณ์หรือความจริง ซึ่งเป็นการสร้างขึ้นอย่างมีระบบแบบแผน แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการ ที่แสดง

หรืออธิบายอย่างชัดเจน ขั้นตอนในการวิจัยครั้งนี้ได้นำมากำหนดเป็นรูปแบบที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

บุญศรี แสงศรี (2557, หน้า 70) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่ง เรื่องใดโดยเฉพาะเพื่ออธิบายพฤติกรรมหรือลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง เมื่อได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

เทียน ทองแก้ว (2558, หน้า 113) จึงสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง เป็นตัวแทนของจริงไม่ใช่ของจริง (Real world) เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือประดิษฐ์ขึ้น เพื่อช่วยให้เข้าใจสภาพตามความเป็นจริงหรือของจริง ซึ่งเป็นตัวแปรลักษณะของสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล โดยทั่วไปรูปแบบในการดำเนินงานขององค์กรหรือการบริหารจะมีข้อมูลปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) เนื่องจากรูปแบบมีหลากหลายลักษณะจึงทำให้รูปแบบมีขนาดรูปร่างและลักษณะแตกต่างกัน แต่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันส่วนใหญ่จะเป็นไปตามความมุ่งหวังของผู้สร้างรูปแบบที่ใช้ด้วยวัตถุประสงค์แทนของจริงให้ดูเหมือนจริงแต่มีขนาดเล็กกว่าแต่เมื่อนำไปอธิบายในบริบทแตกต่างกันอาจมีความหมายต่างกันออกไป

อรุณี จิระพลังทรัพย์ (2558, หน้า 10) ผู้วิจัยสรุปความหมายของ รูปแบบ ได้ว่า รูปแบบหรือแบบจำลอง (Model) หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของส่วนประกอบและองค์ประกอบหลักของระบบหรือปรากฏการณ์ของเรื่องราวที่ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2560, หน้า 185) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวคิด วิธีการดำเนินงาน แผนผังความคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือ

องค์ประกอบที่กำหนดอย่างชัดเจนเป็นลำดับขั้นที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้

### 3.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบ ไว้ดังนี้

บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2556, หน้า 16) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบ ไว้ว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นของแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาสื่อในการขยายหรืออภิปรายปรากฏการณ์ ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดง ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุ และผลที่เกิดขึ้น

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, หน้า 67-68) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบ ไว้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลองนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้าง และสร้างขึ้นจากแนวความคิดของทฤษฎี ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า รูปแบบ ควรแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบที่เป็นรูปธรรม เป็นสิ่งของที่สามารถจับต้องได้ มีรูปร่าง มีขนาด เช่น รูปแบบของเครื่องบิน รูปแบบของต้นแบบผลิตภัณฑ์สินค้า เป็นต้น 2) รูปแบบที่เป็นนามธรรมเป็นโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2560, หน้า 187) ได้แบ่งรูปแบบเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) หมายถึง รูปแบบหรือแบบจำลองที่ออกมาจากของจริง

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) หมายถึง รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างและออกแบบไว้เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. รูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Models) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 รูปแบบเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Models – of) รูปแบบที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 รูปแบบเชิงแนวความคิดเพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Models – for) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายตัวสาระของทฤษฎี

Keeves, (1988, p. 178) จำแนกออกได้เป็น 5 รูปแบบคือ

1) รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือเป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมาเกี่ยวกับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบแบบจำลองระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริงขนาดการจำลองกับระบบขนาดที่เป็นจริงแบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2) รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

3) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผนหรือโครงการ (Schematic Models)

4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

5) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผลมีการทดสอบสมมติฐานผลของรูปแบบจากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้นบอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบที่มีลักษณะ ส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบในแบบที่สองและสามนั้นเป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นหลัก

Steiner, (1988, p. 215) รูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลอง

ที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิด

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสร้าง ตามแนวคิดทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและสามารถอธิบายรูปแบบได้อย่างชัดเจน

### 3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบประเภทของรูปแบบ ไว้ดังนี้

ปาริชาติ ชมชื่น (2555, หน้า 11) สรุปองค์ประกอบรูปแบบของงานว่า ควรมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ มีวัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ มีระบบงานและกลไกของรูปแบบ มีวิธีดำเนินงานของรูปแบบและมีแนวการ ประเมินรูปแบบโดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีการระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่าง สมบูรณ์ เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้ได้เป็นอย่างดี

สมนึก บุญใหญ่ (2556, หน้า 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานบุคคลหรืองานอื่น ๆ ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบวิธีการดำเนินงานของรูปแบบมีหลักการและทฤษฎีการอธิบายศัพท์เฉพาะชัดเจน ระบุการนำรูปแบบไปใช้โดยมีสาระขององค์ประกอบที่สมบูรณ์เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้เป็นอย่างดี

สมศรี สุ่มมาตย์ (2557, หน้า 96) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ว่า การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) หลักการ
- 2) จุดมุ่งหมาย
- 3) การจัดกลไกในการดำเนินการ
- 4) วิธีการดำเนินการ
- 5) การประเมินผล และ



6) เงื่อนไข ความสำเร็จรวมทั้งการได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญตามกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และการทดลองใช้รูปแบบเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560, หน้า 116) พบว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่า จะต้องมียอดประกอบใดบ้างจำนวนเท่าใด และมีลักษณะเป็นอย่างไรนั้น ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษาเป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้รูปแบบจะต้องมีตัวแปรผันครบแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในลักษณะเป็นเหตุเป็นผลกันและความสัมพันธ์เหล่านั้นสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการสร้างรูปแบบนั้น โดยมีข้อมูลต่าง ๆ ที่เชื่อถือได้ พิสูจน์ได้และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2560, หน้า 187) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดมี โครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) ปัจจัยสนับสนุน 3) กระบวนการดำเนินงาน 4) ผลลัพธ์ ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรหรือมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษาในเรื่องนั้น ๆ

### 3.4 การพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบ ไว้ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 193) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ว่า การพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบ และขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนิน

การในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนด องค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษาเพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบ

ความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง ช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

#### 2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่

กำหนดการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุวิมล ว่องวานิช, 2549, หน้า 54) ดังนี้

##### 2.1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)

เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

##### 2.1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)

เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

##### 2.1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards)

เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

##### 2.1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy

Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

#### 2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลข แล้วสรุป ซึ่ง Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

2.2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2.3 การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

วลัยลักษณ์ ไจมไตร (2558, หน้า 158) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไว้ 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ และ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

รัตนา คำเพชรดี (2559, หน้า 141) สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบเป็นการกำหนดแนวความคิดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบจากนั้นทำการศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยอาศัยข้อสนเทศจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างรูปแบบ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างหรือจำลองกรอบแนวคิดแผนผังความคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการดำเนินงานที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง มีการดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder)



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ  
แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ  
ประกอบด้วย

- 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา
- 1.3 นำร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ  
ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

## ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

ในระยะนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและร่างรูปแบบซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. นำขอบเขตด้านเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้อ 1 มาร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ซึ่งองค์ประกอบของร่างรูปแบบ ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยระดับบุคคล

2.1.2 ปัจจัยระดับองค์กร

2.1.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

2.2.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

2.2.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

2.2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

2.3 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

2.3.4 ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.4 ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา



2.4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2.4.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4.4 นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก

3. นำร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ค) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.4 ครูมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในชั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

### 3.2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

3.2.3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.3.2 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมแล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

### 3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.2.4.1 ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง เพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย

3.2.4.2 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารูปแบบ

3.2.4.3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและขอรับคืนรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

### 3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาคำนวณ โดยกำหนดการให้คะแนน คือ ถ้าประเด็นคำถามนั้นเห็นด้วยให้ 1 คะแนน แต่ถ้าประเด็นคำถามนั้นไม่เห็นด้วยให้ 0 คะแนน และประเด็นคำถามในแต่ละประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นประเด็นคำถามที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละเป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

## ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,386 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน และครู จำนวน 2,169 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, 2563)

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาการไม่ตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 61 คน และครูจำนวน 308 คน

การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage random sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1.2.1 ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 จาก 8 อำเภอ จะได้ 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล อำเภอบึงโขงหลง และอำเภอนุ่งคล้า

1.2.2 ใช้สถานศึกษาแต่ละอำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จะได้สถานศึกษา จำนวน 61 โรงเรียน ประกอบด้วย

1.2.2.1 อำเภอโซ่พิสัย มีจำนวน 36 โรงเรียน จะได้ 18 โรงเรียน

1.2.2.2 อำเภอปากคาด มีจำนวน 18 โรงเรียน จะได้ 9 โรงเรียน

1.2.2.3 อำเภอพรเจริญ มีจำนวน 21 โรงเรียน จะได้ 11 โรงเรียน

1.2.2.4 อำเภอศรีวิไล มีจำนวน 15 โรงเรียน จะได้ 8 โรงเรียน

1.2.2.5 อำเภอบึงโขงหลง มีจำนวน 18 โรงเรียน จะได้ 9 โรงเรียน

1.2.2.6 อำเภอนุ่งคล้า มีจำนวน 11 โรงเรียน จะได้ 6 โรงเรียน

1.2.3 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากผู้อำนวยการสถานศึกษา ในข้อ 2 สถานศึกษาละ 1 คน รวมจำนวน 61 คน

1.2.4 กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จากสถานศึกษาในข้อ 2 โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 35 ของจำนวนครูในแต่ละสถานศึกษา ได้จำนวนครูทั้งหมด 308 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 369 คน

ตาราง 4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามอำเภอ  
และสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอโซ่พิสัย							
1	บ้านคำแก้วโนนสามัคคี	1	11	12	1	4	5
2	บ้านหนองโตดอนเสียด	1	13	14	1	5	6
3	บ้านห้วยทราย	1	11	12	1	4	5
4	อนุบาลโซ่พิสัย	1	37	38	1	13	14
5	บ้านหนองตะไก้โนนมันปลา	1	12	13	1	4	5
6	สังวาลวิทย์ 1	1	17	18	1	6	7
7	บ้านโนนสว่าง	1	14	15	1	5	6
8	บ้านนาเหว่อโนนอุดม	1	17	18	1	6	7
9	บ้านสามหนอง	1	16	17	1	6	7
10	บ้านคำไผ่	1	18	19	1	6	7
11	บ้านนาขาม	1	17	18	1	6	7
12	บ้านห้วยลึก	1	11	12	1	4	5
13	บ้านโนนแก้วโพหนอง	1	16	17	1	6	7
14	บ้านเหล่าทองหลาง	1	19	20	1	7	8
15	บ้านถ้ำเจริญ	1	8	9	1	3	4
16	บ้านคำเตาะเสาะโนนเค็ง	1	13	14	1	6	7
17	บ้านคลองทิพย์	1	6	7	1	2	3
18	บ้านซำบอน	1	4	5	1	1	2
อำเภอปากคาด							
19	บ้านนาถุ้ง	1	19	20	1	7	8
20	บ้านนาดง	1	13	14	1	6	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
21	บ้านโนนสเกียร	1	16	17	1	6	7
22	อนุบาลปากคาด	2	19	21	1	7	8
23	บ้านห้วยไม้ซอด	2	18	20	1	6	7
24	สมาคมสื่อมวลชนกีฬา สมัครเล่นและดาราร	1	14	15	1	5	6
25	บ้านบะยาวราษฎร์นุเคราะห์	1	14	15	1	5	6
26	บ้านศรีสว่างพัฒนา	1	5	6	1	2	3
27	บ้านหนองบัว	1	4	5	1	1	2
อำเภอพรเจริญ							
28	บ้านโคกสว่าง	1	9	10	1	3	4
29	บ้านโคกนิคม	1	9	10	1	3	4
30	บ้านวังยาว	1	14	15	1	5	6
31	บ้านนาค่านาใน	1	9	10	1	3	4
32	บ้านโคกหนองลาด	1	9	10	1	3	4
33	บ้านโนนสวรรค์	1	9	10	1	3	4
34	บ้านนาซาว	1	14	15	1	5	6
35	บ้านหนองหัวช้าง	1	11	12	1	4	5
36	บ้านท่าศรีชมชื่น	1	12	13	1	4	5
37	บ้านปรารณชาติ	1	7	8	1	2	3
38	อนุบาลพรเจริญ	1	53	54	1	19	20
อำเภอศรีวิไล							
39	บ้านโคกสำราญพรสวรรค์	1	17	18	1	6	7
40	บ้านนาสะแบง	1	22	23	1	8	9
41	บ้านนาทราย	1	18	19	1	6	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
42	บ้านนาสิงห์	1	16	17	1	6	7
43	บ้านนาแสง	1	18	19	1	6	7
44	บ้านหนองจันทร์	1	18	19	1	6	7
45	บ้านคำไชยवाल	1	3	4	1	1	2
46	บ้านหนองจิก	1	6	7	1	2	3
อำเภอบึงโขงหลง							
47	บ้านดงบัง	1	17	18	1	6	7
48	บ้านหนองสุฝอยลม	1	16	17	1	6	7
49	บึงของหลงวิทยา	1	22	23	1	8	9
50	บ้านนาขาม	1	16	17	1	6	7
51	บ้านบัวโคก	1	17	18	1	6	7
52	อนุบาลศาสนสิทธิ์อำนาจ	1	24	25	1	8	9
53	บ้านนาอ่าง	1	17	18	1	6	7
54	บ้านโสกโพธิ์โสกพอก	1	12	13	1	4	5
55	หนองสิมโนนสวรรค์	1	8	9	1	3	4
อำเภอปทุมคณา							
56	ไทยรัฐวิทยา 51 (บ้านโคกกวาง)	1	14	15	1	5	6
57	อนุบาลปทุมคณา	1	11	12	1	4	5
58	บ้านขามเปี้ย	1	9	10	1	3	4
59	บ้านห้วยเล็บมือ	1	9	10	1	3	4
60	บ้านหนองเดินทุ่ง	1	12	13	1	4	5
61	ประวีตร(หนองบ่อ)	1	5	6	1	2	3
<b>รวม</b>		<b>63</b>	<b>865</b>	<b>918</b>	<b>61</b>	<b>308</b>	<b>369</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะการตรวจสอบ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยสร้างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนความเหมาะสมออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเหมาะสมมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความเหมาะสมมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความเหมาะสมปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

### 2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



## 2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามรูปแบบที่พัฒนาต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหา

2.3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วจากประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ง) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.3.2.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา จำนวน 1 คน

2.3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3.2.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3.2.4 ครูมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป นำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่ไม่สอดคล้อง

แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับ

ความมุ่งหมายโดยใช้สูตร IOC ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก จ)

2.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน ประกอบด้วย โรงเรียนชุมชนโนนสมบูรณ์ (ธนาครกรุงเทพฯ 29) จำนวน 5 คน โรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง จำนวน 5 คน โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น จำนวน 5 คน โรงเรียนบ้านสันติสุขเจริญราษฎร์ จำนวน 5 คน โรงเรียนเลิดสิน จำนวน 5 คน โรงเรียนบ้านนาสวรรค์ จำนวน 5 คน โรงเรียนบ้านใหม่ศรีชมภู จำนวน 5 คน และโรงเรียนบ้านชุมภูทอง จำนวน 5 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

2.3.3.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 252) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.85

2.3.3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 259–260) ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

2.3.4 นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วยตนเอง บางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากร เพื่อส่งคืนผู้วิจัย และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 369 ฉบับ และได้รับคืนทั้งหมด 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.1 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

###### 4.1.1 การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อระดับความเหมาะสมของรูปแบบ ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเหมาะสมมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความเหมาะสมมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความเหมาะสมปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

###### 4.1.2 การแปลผลคะแนน

นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51 – 5.00	หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

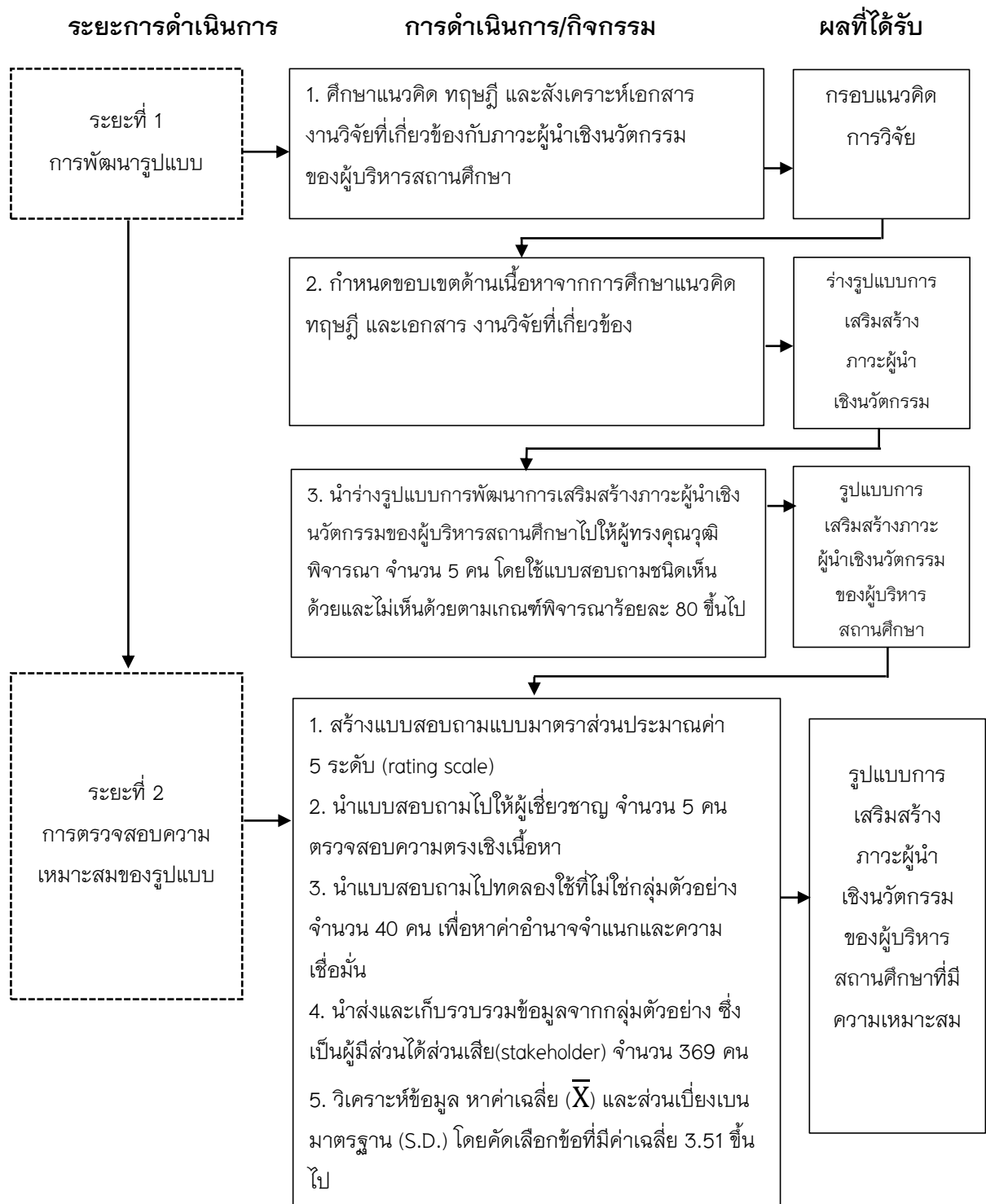
ผู้วิจัยกำหนดค่าเฉลี่ยที่เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบที่ 3.51 ขึ้นไป

##### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบ  
ตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ  
แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ  
บึงกาฬ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์พิจารณาถ้าข้อความใด  
มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้น มีความเหมาะสม แล้วนำเสนอในรูปของ  
ตารางประกอบความเรียง



ภาพประกอบ 6 ระยะเวลาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตาราง 5 แสดงระยะเวลาการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การพัฒนา รูปแบบ	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3. นำร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา	1. แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 3. วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ	พฤษภาคม-มิถุนายน 2563 กรกฎาคม - สิงหาคม 2563 สิงหาคม 2563	กรอบแนวคิดการวิจัย ร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ระยะที่ 2 การ ตรวจสอบ ความ เหมาะสม ของ รูปแบบ	1. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) 2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 4. นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) 5. วิเคราะห์ข้อมูล 6. เขียนรายงานการวิจัย	1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 40 คน 3. ครู จำนวน 308 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน รวม 369 คน	1. วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC 2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 3. วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป	สิงหาคม 2563 กันยายน 2563 ตุลาคม 2563 มกราคม 2564 มีนาคม 2564	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอเป็น 2 ตอน ตามความความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.1 ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาวะที่เอื้อให้การดำเนินงานของของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

1) ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของตนเองประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรใน องค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

2) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอน

3) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะครูในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู และผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอเรนซ์ ฯลฯ

1.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาวะที่เอื้อให้การดำเนินงานของของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย



1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร จริงใจ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน ร่วมกับครุณานวัตกรรมมาใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมระหว่างกันและกัน การประเมินผล การสอบถามความพึงพอใจ การปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ กระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำทลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงานของครู ผู้บริหารสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา การประเมินผล การสอบถามความพึงพอใจ การปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม นำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา สื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น การประเมินผล การสอบถามความพึงพอใจ การปรับปรุงและพัฒนาการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสม

4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ ผู้บริหารใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ กำหนดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กร

นวัตกรรม การประเมินผล การสอบถามความพึงพอใจ การปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมให้เหมาะสม

1.1.3 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นขั้นตอนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การศึกษาความต้องการต่าง ๆ ก่อนการดำเนินการ การประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางดำเนินงาน และการวางแผนพัฒนาร่วมกัน

2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การให้ความรู้ คำแนะนำต่อครู และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานแก่ครูอย่างเหมาะสม

3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การประเมินผล การสอบถามความพึงพอใจ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.1.4 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีการวางแผนหรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผูกอบรมครูให้เกิดการเรียนรู้ทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์ ผู้บริหารเป็นนักพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และบริหารคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ครูมีความรู้สึกปฏิบัติการตอบสนองและการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นทุ่มเท อุทิศแรงกายแรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครู และมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รับการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริง โดยครูใช้วิธีที่หลากหลาย มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถเรียนจบชั้นสูงสุดภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ได้แก่ นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และกระตือรือร้นต่อการศึกษารู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

## 1.2 ผลการสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จากการนำร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาโดยใช้เกณฑ์เห็นด้วยร้อยละ 80 สรุปได้ ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนเห็นด้วย

1.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนเห็นด้วย

1.2.3 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนเห็นด้วย

1.2.4 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนเห็นด้วย

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สรุปได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
<b>1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา</b>			
<b>1.1 ปัจจัยระดับบุคคล</b>			
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์กร	100	-
2	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	100	-
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครู	100	-
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของตนเอง ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	100	-
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธา เชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ	100	-
<b>1.2 ปัจจัยระดับองค์กร</b>			
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรที่เหมาะสม	100	-
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่	100	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้าง นวัตกรรม	100	-
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในองค์การให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และ ทำงานร่วมกัน	100	-
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ในการจัดการเรียนการสอน	100	-

### 1.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศ	100	-
12	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ	100	-
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะครูในการใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศ	80	20
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู	100	-
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมสื่อสารผ่านอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบ คอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ	100	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
<b>2. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา</b>			
<b>2.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม</b>			
<b>2.1.1 ขั้นตอนการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
16	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการในการทำงาน เป็นทีมเชิงนวัตกรรมภายในสถานศึกษา	100	-
17	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการ ทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	100	-
18	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	100	-
<b>2.1.2 ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค นวัตกรรมในสถานศึกษา	100	-
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการสร้างเครือข่ายสังคม นวัตกรรมแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร จริงใจ ก่อให้เกิด การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	100	-
21	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน หน้าที่รับผิดชอบของ บุคลากร ให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้ อย่างชัดเจน	100	-
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบท ของโรงเรียน	100	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้นวัตกรรมระหว่างกันและกัน	100	-
<b>2.1.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
24	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการทำงานเป็นทีมเชิง นวัตกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง	100	-
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครูต่อ การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	100	-
<b>2.1.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
26	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็น ทีมของครูให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	100	-
27	ครูปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมในการทำงานให้ เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	100	-
<b>2.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม</b>			
<b>2.2.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
28	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการการมีทักษะการ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร	100	-
29	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการ พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมใน การบริหารองค์กร	100	-
30	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาการมีทักษะการ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารองค์กร	100	-
<b>2.2.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
31	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	100	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการกล้าคิด มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	100	-
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำ เทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการ ทำงานของครู	100	-
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเกิดจาก กระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม	100	-
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการคิด ประยุกต์ ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อ บุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา	100	-
<b>2.2.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
36	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง	100	-
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครูต่อ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการ บริหารงาน	100	-
<b>2.2.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
38	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการบริหารสถานศึกษาให้ เหมาะสม	100	-
39	ครูปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	100	-



ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
<b>2.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม</b>			
<b>2.3.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
40	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้ เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	100	-
41	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	100	-
42	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	100	-
<b>2.3.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
43	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	100	-
44	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา	100	-
45	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม	80	20
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรใน สถานศึกษา	100	-
47	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุวิสัยทัศน์นั้น	100	-
<b>2.3.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
48	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารสถานศึกษา ตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	100	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
49	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อ วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	100	-
<b>2.3.4 ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
50	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม	100	-
51	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร สถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสม	100	-
<b>2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม</b>			
<b>2.4.1 ขั้นตอนการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
52	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	100	-
53	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมให้เหมาะสมในการ บริหารสถานศึกษา	100	-
54	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	100	-
<b>2.4.2 ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
55	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้าง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมที่เหมาะสมในการ บริหารสถานศึกษา	80	20
56	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการบริหารงานแบบ กัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลใน การแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้าง ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา	100	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ	100	-
58	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	100	-
59	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม	100	-
<b>2.4.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
60	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	100	-
61	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	100	-
<b>2.4.4 ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>			
62	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	100	-
63	ครูปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	100	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
<b>ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา</b>			
<b>ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา</b>			
64	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	100	-
65	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน	100	-
66	ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกอบรมครูให้เกิดการเรียนรู้ทั้งแบบ ปกติและทางระบบออนไลน์	100	-
67	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักพัฒนาที่ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิด สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	100	-
68	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารคุณภาพการจัดการเรียนการ สอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข	100	-
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู</b>			
69	ครูมีความรู้สึก ปฏิบัติงานตอบสนองและการมีเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน	100	-
70	ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศร่างกายแรงใจ ให้กับงานเพื่อให้งานที่ท่าเกิดประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมายขององค์การ	100	-
71	ครูมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน	100	-
72	ครูนำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูมาใช้ ในการพัฒนา	100	-

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
73	ครูมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน	100	-
<b>ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</b>			
74	นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	80	20
75	นักเรียนรับการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริง โดยครูใช้วิธีที่หลากหลาย	100	-
76	นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	100	-
77	นักเรียนสามารถเรียนจบชั้นสูงสุด ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร	100	-
78	นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	100	-
<b>นักเรียนมีทัศนคติทางบวก</b>			
79	นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัย	100	-
80	นักเรียนรู้จักตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์	80	20
81	นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และกระตือรือร้นต่อการศึกษารู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	100	-
82	นักเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน	100	-
83	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	100	-

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์ประกอบในร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

**ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

**2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม**

การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ค่าสถิติ (n = 341)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	106	31.10
หญิง	235	68.90
<b>รวม</b>	<b>341</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพ</b>		
ผู้บริหารสถานศึกษา	61	17.90
ครู	280	82.10
<b>รวม</b>	<b>341</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	200	58.70
ปริญญาโท	141	41.30
ปริญญาเอก	0	0
<b>รวม</b>	<b>341</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	95	27.90
5-10 ปี	105	30.80
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	141	41.30
<b>รวม</b>	<b>341</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 341 คน เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 เพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 สถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และครู จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 82.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 ปริญญาโท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 ปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สรุปได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D	
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	4.22	0.57	มาก
2. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.11	0.53	มาก
3. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	4.17	0.49	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.57) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.49) และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.53) ตามลำดับ

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ สรุปได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
<b>ปัจจัยระดับบุคคล</b>				
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์กร	4.18	0.62	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.21	0.61	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครู	4.25	0.68	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของตนเอง ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.20	0.65	มาก



ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้าน บุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธา เชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ส่งผลให้การทำงานประสบ ผลสำเร็จ	4.44	2.78	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.26</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยระดับองค์กร</b>				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานภายใน องค์กรที่เหมาะสม	4.18	0.64	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการ บริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการสร้าง นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่	4.17	0.68	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	4.23	0.71	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรให้เกิดพฤติกรรม เรียนรู้และทำงานร่วมกัน	4.26	0.67	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ในการจัดการเรียนการสอน	4.19	0.71	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.21</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
<b>ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี</b>				
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะการใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.26	0.78	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้านการใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร องค์กร	4.14	0.70	มาก
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะครูในการใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.12	0.81	มาก
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู	4.26	0.75	มาก
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมการสื่อสารผ่าน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ	4.24	0.71	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.20</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.22</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยระดับบุคคล ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.78) ปัจจัยระดับองค์กร ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.57) และปัจจัยการใช้เทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยระดับบุคคล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ

เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 2.78) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครู ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.68) และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ

2) ปัจจัยระดับองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

3) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.78) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.75) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมการสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ สรุปได้ดังตาราง 10 -14

ตาราง 10 ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{X}$	S.D	
1. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	4.13	0.55	มาก
2. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.11	0.56	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.09	0.59	มาก
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.11	0.56	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.55) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.56) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.56) และ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.59)

ตาราง 11 ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
<b>การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม</b>				
<b>ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
16	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการในการ ทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมภายในสถานศึกษา	4.15	0.70	มาก
17	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนว ทางการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4.21	0.76	มาก
18	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนา กำหนด ภารกิจ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.16	0.70	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.17</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>
<b>ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการ ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการ สร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	4.18	0.76	มาก
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการสร้างเครือข่าย สังคมนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร จริงใจ ก่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4.13	0.72	มาก
21	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน หน้าที่รับผิดชอบ ของบุคลากร ให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน เป็นทีมได้อย่างชัดเจน	4.18	0.73	มาก
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียน	4.21	0.67	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอด ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้นวัตกรรม ระหว่างกันและกัน	4.18	0.68	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.18</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
<b>ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
24	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการทำงานเป็นทีมเชิง นวัตกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.70	มาก
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครู ต่อการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	4.03	0.74	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.06</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>
<b>ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
26	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน เป็นทีมของครูให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.70	มาก
27	ครูปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมในการทำงาน ให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.67	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.09</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.13</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.60)

ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.64) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.58) และขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.76) ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.70) และ ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน หน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร ให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ

3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.70) และผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4) ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 12 ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
<b>การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม</b>				
<b>ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
28	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร	4.10	0.65	มาก
29	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร	4.13	0.67	มาก
30	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนารมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารองค์กร	4.09	0.71	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.11</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
<b>ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
31	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	4.11	0.71	มาก



ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการกล้าคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4.21	0.72	มาก
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงานของครู	4.17	0.71	มาก
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม	4.11	0.70	มาก
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการคิด ประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา	4.14	0.74	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.15</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
<b>ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
36	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.71	มาก
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารงาน	4.08	0.77	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.09</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
<b>ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
38	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการบริหาร สถานศึกษาให้เหมาะสม	4.09	0.62	มาก
39	ครูปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.66	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.10</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.11</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.62) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.62) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.59) ) และขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร

( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.65) และผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารองค์กร ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการกล้าคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงานของครู ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการคิด ประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.77) ตามลำดับ

4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.66) และผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตาราง 13 ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
<b>การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม</b>				
<b>ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
40	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้ เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	4.08	0.69	มาก
41	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหาร สถานศึกษา	4.12	0.76	มาก
42	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	4.10	0.71	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.10</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>
<b>ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
43	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	4.06	0.73	มาก
44	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.14	0.71	มาก
45	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม	4.13	0.71	มาก
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ที่สร้าง ขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากร ในสถานศึกษา	4.13	0.70	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
47	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น	4.15	0.67	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.12</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
<b>ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
48	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหาร สถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.73	มาก
49	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครู ต่อวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	4.07	0.71	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.09</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
<b>ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
50	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม	4.06	0.67	มาก
51	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร สถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสม	4.04	0.68	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.05</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.09</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$  , S.D. = 0.59) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย ดังนี้ ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.12$ ,

S.D. = 0.62) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.66) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.69) และ ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.65) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.76) ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ

2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสม ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.73) และผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจ ของครูต่อวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

## 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 14 ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
<b>การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม</b>				
<b>ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
52	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	4.07	0.70	มาก
53	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	4.13	0.69	มาก
54	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	4.15	0.65	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.12</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
<b>ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
55	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	4.05	0.69	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
56	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา	4.16	0.68	มาก
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ	4.16	0.65	มาก
58	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.18	0.65	มาก
59	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม	4.15	0.67	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.14</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>
<b>ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
60	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.67	มาก
61	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	4.04	0.68	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.07</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>



ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
<b>ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
62	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการสร้าง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการบริหาร สถานศึกษาให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.69	มาก
63	ครูปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่าง สม่ำเสมอ	4.09	0.68	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.10</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.11</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.58) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.62) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.65) และขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.64) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา

( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.69) และผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.68) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.65) ตามลำดับ

3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.69) และครูปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของประสิทธิผลภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ สรุปได้ดังตาราง  
15 -16

ตาราง 15 ความเหมาะสมของประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในแต่ละด้าน

ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับความ เหมาะสม
	$\bar{x}$	S.D	
1. ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	4.22	0.59	มาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	4.27	0.54	มาก
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.08	0.58	มาก
4. นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	4.11	0.63	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่า ความเหมาะสมของประสิทธิผลภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x} = 4.17, s.d. = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน  
โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครู ( $\bar{x} = 4.27, s.d. = 0.54$ ) ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.22,$   
 $s.d. = 0.59$ ) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ( $\bar{x} = 4.11, s.d. = 0.63$ ) และผลสัมฤทธิ์ทาง  
การเรียน ( $\bar{x} = 4.08, s.d. = 0.58$ )

ตาราง 16 ความเหมาะสมของประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
<b>ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา</b>				
64	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.22	0.68	มาก
65	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.21	0.66	มาก
66	ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกอบรมครูให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์	4.21	0.65	มาก
67	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.21	0.71	มาก
68	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารคุณภาพการจัดการ เรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถ ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.26	0.66	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.22</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู</b>				
69	ครูมีความรู้สึก ปฏิบัติงานตอบสนองและการมีเจตคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	4.25	0.62	มาก
70	ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศร่างกาย แรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ	4.24	0.62	มาก
71	ครูมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน	4.35	0.63	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
72	ครูนำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครู มาใช้ในการพัฒนา	4.32	0.62	มาก
73	ครูมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนาคณาจารย์ของ โรงเรียน	4.19	0.69	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.27</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>
<b>ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</b>				
74	นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.89	0.75	มาก
75	นักเรียนรับการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่ เป็นจริง โดยครูใช้วิธีที่หลากหลาย	4.06	0.65	มาก
76	นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	4.07	0.70	มาก
77	นักเรียนสามารถเรียนจบชั้นสูงสุด ภายในระยะเวลา ที่กำหนดตามหลักสูตร	4.21	0.66	มาก
78	นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข	4.18	0.74	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.08</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>
<b>นักเรียนมีทัศนคติทางบวก</b>				
79	นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัย	4.10	0.72	มาก
80	นักเรียนรู้จักตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์	4.11	0.70	มาก
81	นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และกระตือรือร้นต่อ การศึกษา รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	4.06	0.72	มาก
82	นักเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของ โรงเรียน	4.09	0.72	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 341)		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D	
83	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข	4.17	0.71	มาก
<b>เฉลี่ย</b>		<b>4.11</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.17</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่า ความเหมาะสมของประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.54) ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.59) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.63) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.58) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารบริหารคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.66) ผู้บริหารเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.68) ผู้บริหารเป็นนักพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ

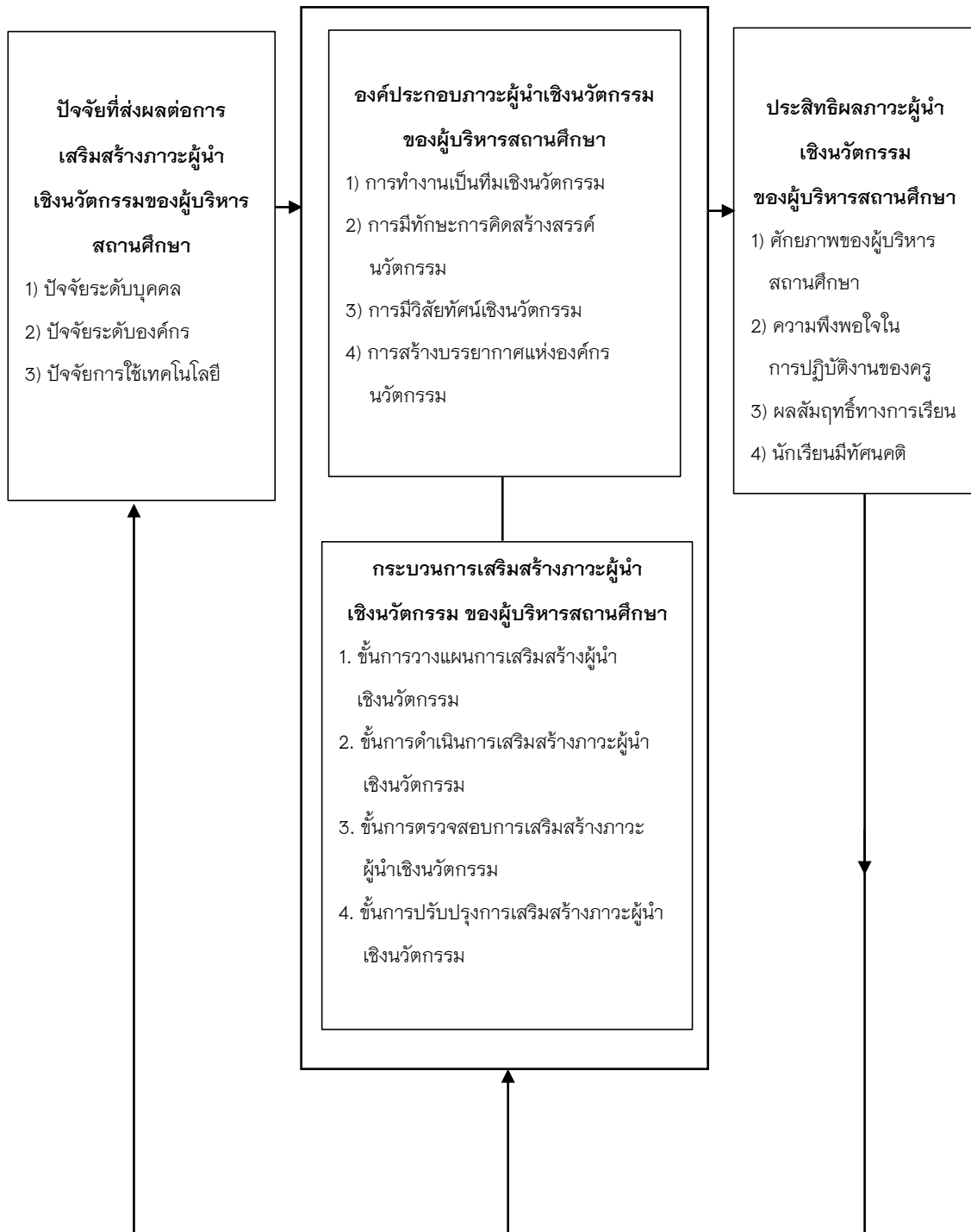
2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.63) ครูนำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูมาใช้ในการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.62) และครูมีความรู้สึก

ปฏิบัติการตอบสนองและการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ นักเรียนสามารถเรียนจบชั้นสูงสุด ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.66) นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.74) และนักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

4) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.71) นักเรียนรู้จักตนเอง และมีความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.71) และนักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัย ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ

จากการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้รูปแบบที่ผ่านการพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ สามารถสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. การดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

#### การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ และระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีข้อความถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 83 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,386 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 369 คน โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 369 ฉบับ และได้รับคืนทั้งหมด 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ในแต่ละด้านใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ชั้น คือ ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

### 1.3 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะ  
 ผู้นำเชิงนวัตกรรม และขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

### 1.4 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบด้วย ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู  
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก

### 2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 บึงกาฬ มีความเหมาะสมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับ  
 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยที่  
 ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพภาวะ  
 ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
 นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยขอ  
 นำเสนอประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

#### 1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้จากการ  
 สังเคราะห์งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้  
 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่  
 ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยการใช้เทคโนโลยี 2) องค์ประกอบภาวะ  
 ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การมี  
 ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศ  
 แห่งองค์กรนวัตกรรม 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา ได้แก่ ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นการดำเนิน

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนักเรียนมีทัศนคติทางบวก ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นการทำงานร่วมกันทั้งปัจจัยส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความรู้ ทักษะความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์กร บริหารหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สนับสนุนสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครู นำความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของตนเอง ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ จัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการสร้างนวัตกรรมกาจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ไปสู่การสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์การให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ นำความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ให้คำชี้แนะครูในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ใช้นวัตกรรมการสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอเรนซ์ ฯลฯ ในขณะที่มีการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หากมีปัจจัยสนับสนุนเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งย่อมทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุญ (2553, หน้า 192) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นสิ่งขับเคลื่อนให้การ

ดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านองค์กร และ 3) ปัจจัยด้านทีมงาน

นอกจากนี้ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยระดับบุคคล (2) ปัจจัยระดับองค์กร (3) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี เช่นเดียวกับ อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 5) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมภายในสถานศึกษา มี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล 2) ปัจจัยระดับทีมงาน และ 3) ปัจจัยระดับองค์กร

## 1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสถานะที่เอื้อให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนากำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน เป็นทีมได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้นวัตกรรมระหว่างกันและกัน มีการตรวจสอบและปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการกล้าคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงานของครู กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งให้คำแนะนำในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งเป็นผลมาจากการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทางด้าน

การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ก็จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ เวียงวิวรรค์ ทำทูล (2557, หน้า 6) ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 5) และภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
- 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

### 1.3 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลำดับขั้นในการทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนในการพัฒนาสถานศึกษา โดยกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำเป็นขั้นตอนจากการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่เริ่มจากการศึกษาความต้องการ แล้วนำมากำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็คือผู้อำนวยการสถานศึกษากับครู เช่น ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และวางแผนการพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ส่วนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการปฏิบัติตามแผนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความรู้ต่อครู ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ และให้คำแนะนำแก่ครูอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นขั้นตอนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอบถามความพึงพอใจ และการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ถวิล ศรีใจงาม (2556, หน้า 141) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ไว้ 4 ชั้น ได้แก่

- 1) บรรยายให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) วางแผนการพัฒนาระดับผู้นำ (ITLSS) 3) การปฏิบัติงานสภาพความเป็นจริงเป็นเวลา 6 เดือน 4) ประเมินทักษะ (Skills) พิทักษ์ ทิพย์วาริ (2558, หน้า 31) ได้เสนอกระบวนการการพัฒนาระดับผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ไว้ 5 ชั้น ได้แก่ 1) ชั้นเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา 2) ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา 3) ชั้นดำเนินการพัฒนาผ่านช่องทางสื่อสารในห้องเรียนออนไลน์บนเครือข่ายสังคมเสมือนและห้องเรียนปกติ 4) ชั้นนำไปใช้ 5) ชั้นประเมินผลการ และมานะจิต วรสุข (2562, หน้า 68) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการ มี 4 ชั้น ประกอบด้วย 1) การวางแผนการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการ 2) การดำเนินการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการ 3) การตรวจสอบการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการ 4) การปรับปรุงการพัฒนาระดับผู้นำทางวิชาการ

#### 1.4 ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบด้วย ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงถึงความสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นนักพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ บริหารคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีปฏิริยาตอบสนอง และการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศแรงกาย แรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด (2552, หน้า 7) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้และการยอมรับ 2) ความพึงพอใจ 3) การบรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 7) ได้สรุปประสิทธิผลภาวะผู้นำไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนคือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ของผู้บริหารโรงเรียน โดยพิจารณาจากความสำเร็จของโรงเรียน 4 ด้านประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยการใช้เทคโนโลยี 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนักเรียนมีทัศนคติทางบวก พบว่า มีความเหมาะสมทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ปัจจัยระดับบุคคล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์กร บริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สนับสนุน



สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครู นำความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของตนเองมาประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอนของครูด้วยสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์ (2553, หน้า 192) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity), กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers), มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded), มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct), ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded) 2) ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง การถ่ายทอด ความคิดสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเรียนรู้ สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความไว้วางใจ การขับเคลื่อนผลลัพธ์ และการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคลไว้ว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์และการยึดมั่นผูกพันของตนเองและบุคลากรที่มีต่อองค์กร หากผู้บริหารทางการศึกษามีการรับรู้ ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงขึ้นในการสร้างสรรค์ผลงานและจะส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีแนวคิดนวัตกรรมสูงขึ้น เช่นเดียวกับ อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 44) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคลไว้ว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองในทางสร้างสรรค์บุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบด้วยกาลังกายและกำลังใจของตนเอง และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 ปัจจัยระดับองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจการจัดโครงสร้างภายในองค์กร โครงสร้างแบบกระจายอำนาจส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในอนาคต สอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์ (2553, หน้า 220) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ 1) ดานบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาท

การเป็นผู้นำความคิด (Idea Champion), เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive Role Model) บทบาทการเป็นผู้นำทีม, การมีส่วนร่วม (Team Leader, Participating), การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator), และหนทางที่การไต่ถามความสำเร็จ (Reward Success) 2) ด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others), การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication), มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence), มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility), การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and Connection) นอกจากนี้ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับองค์กรไว้ว่าเป็นโครงสร้างการบริหารที่ไม่เป็นทางการสามารถยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรม เช่นเดียวกับ อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 49) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับองค์กรไว้ว่าเป็นการจัดโครงสร้างขององค์การ เป็นโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ไม่เป็นทางการสามารถยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.1.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารมีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยการใช้เทคโนโลยีไว้ว่าเป็นการมีความรู้เชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมและความรู้ด้านเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

2.2 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ขั้น ประกอบด้วย ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์

เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ  
เหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณากระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ภาพรวมมีความเหมาะสมใน  
ระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม  
ภายในสถานศึกษา ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานของบุคลากรใน  
สถานศึกษา วางแผนการพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีมเชิง  
นวัตกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการทำงานเป็นทีมใน  
สถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา ให้คำแนะนำการสร้าง  
เครือข่ายสังคมนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร จริงใจ ก่อให้เกิดการสร้าง  
ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มอบหมายงาน หน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร ให้มีความ  
สอดคล้องในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างชัดเจน สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือ  
ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการ  
ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้นวัตกรรมระหว่างกันและกัน ประเมินผลการ  
ทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง สอบถามความพึงพอใจของครูต่อการทำงาน  
เป็นทีมเชิงนวัตกรรม ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้เหมาะสม  
อย่างต่อเนื่อง และครูปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่าง  
ต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พิรตณีย์ จตุรัส (2561, หน้า 8) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิง  
นวัตกรรมว่าการแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิดการเคารพ  
และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจเชื่อใจเป็นกันเอง และความอบอุ่นระหว่างผู้นำกับ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จประกอบด้วย  
มีจิตใจเปิดกว้าง

(Open Minded) การมีส่วนร่วม (Participation) การถ่ายทอดความรู้ (Instruct) การ  
สร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (Creating Learning Organization) เปิดอิสระทาง  
ความคิด (Free Thought) ความเข้าใจลักษณะของบุคคล (Understanding individuality)  
การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดูแล ติดตาม แนะนำ (Coaching) การให้รางวัลความสำเร็จ  
(Rewarding) การพัฒนาบุคลากร (Human Development) การเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ  
(Understanding your Customers) การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Sharing Leadership) นอกจากนี้

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูบุคลากรทางการศึกษา เช่นเดียวกับ ลูตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมว่าเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถประสบการณ์ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมี

2.2.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร

วางแผนการพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารองค์กร ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา ส่งเสริมการกล้าคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงานของคุณ ให้คำแนะนำการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอนของคุณ ซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม สนับสนุนการคิด ประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา ประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณอย่างต่อเนื่อง สอบถามความพึงพอใจของคุณต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารงาน ปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม และครูปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ

ทินกร บัวชู (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่าเป็นพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่แสดงออกถึงการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานและการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับชิ้นงาน นวัตกรรมหรือโครงการนวัตกรรม โดยเลือกจากความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ ภูมิหลัง และบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 53) ได้กล่าวถึงการมี

ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่าความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค่าน้ำของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่นเดียวกับ ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

2.2.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาวางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม สนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ประเมินผลการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม ปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร

สถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหาร แสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่ เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่าระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกใน การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ เช่นเดียวกับ ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่ต้องการ

2.2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ภาพรวมมีความ เหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา วางแผนการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ให้ความรู้เกี่ยวกับการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำ ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากร เข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อ การสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการ เปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม ประเมินผลการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง และครูปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในการทำงานให้ เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ทินกร บัวชู (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึงการสร้าง

บรรยาภาคแห่งองค์กรনวัตกรรรมไว้ว่าพฤติกรรรมเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
โรงพยาบาลมหาวิชยาลัยของรัฐ ที่แสดงออกถึงการให้อิสระในการคิดสร้าสรรค์ผลงาน  
นวัตกรรรม การจัดสถานที่ทำงานให้อื้อต่อการสร้าสรรค์นวัตกรรรม การรักษามิตรภาพที่ดีกับ  
เพื่อนร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานและมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้าสรรค์  
นวัตกรรรม นอกจากนี้ ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การสร้าสรรค์บรรยาภาค  
แห่งองค์กรนวัตกรรรมไว้ว่าระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการ  
เรียนรู้ของครุภายในสถานศึกษาและต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง  
องค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรรม เช่นเดียวกับ ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) ได้กล่าวถึง  
การสร้าสรรค์บรรยาภาคแห่งองค์กรนวัตกรรรมไว้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อ  
การเรียนรู้ของครุและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมใน  
การทำงาน

2.3 ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งโดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมมีความเหมาะสม  
ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและ  
เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อ  
พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผูกอบรมครุให้เกิดการเรียนรู้ทั้งแบบปกติและ  
ทางระบบออนไลน์ เป็นนักพัฒนาริเริ่มสร้าสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ บริหารคุณภาพ  
การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมี  
ความสุข สอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้กล่าวถึงศักยภาพของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารและครุในโรงเรียนที่  
ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้  
โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากการ  
ยอมรับของครุต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน  
ความสามารถของครุต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความ  
กระตือรือร้นของครุที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้ จีราพร หมวดเพชร  
(2558, หน้า 8) ได้กล่าวถึงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารและคณะครุใน  
โรงเรียน ที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งในด้านวิชาการ การเรียนการสอน  
เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัย มีการพัฒนาอาคารสถานที่จัดสภาพแวดล้อมและ

การบริการห้องเรียนที่ดีใช้สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการวางแผนหรือจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่นเดียวกับ พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวถึงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาว่าการส่งเสริมการฝึกอบรมครูให้เกิดการเรียนรู้มีการฝึกอบรมครูทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์ ให้ครูสามารถใช้บริการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันสมัยและคล่องตัว รวมทั้งการสร้างระบบครูที่เลี้ยงคอบสนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีการนิเทศภายใน การเข้าประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ ศึกษาดูงานและการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยเป็นการพัฒนาการทำงานประจำหรือการทำงานวิจัยที่จะต้องเน้นการเรียนรู้ของครู

### 2.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมมีความ

เหมาะสมในระดับมาก โดยครูมีความรู้สึก ปฏิริยาตอบสนองและการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศร่างกายแรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนนำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูมาใช้ในการพัฒนา และมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สอดคล้องกับ เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด (2552, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความมุ่งมั่น มีขวัญ กำลังใจ มีความศรัทธา มีความสนใจและทัศนคติที่ดีส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่าเป็นความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเรื่องลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน/รางวัล สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศและเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับ มานะจิต วรสุข (2562, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่าเป็นเจตคติในทางบวกของบุคลากรที่มีต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ทำซึ่งถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศร่างกายแรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ



2.3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยนักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รับการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริง โดยครูใช้วิธีที่หลากหลาย มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถเรียนจบชั้นสูงสุด ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตรและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่าความสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือสมรรถภาพทางสมองได้จากการเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) นอกจากนี้ จีราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 7) ได้กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่าเป็นการที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนความสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีการส่งนักเรียนเข้าแข่งขันด้านวิชาการ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงโดยใช้วิธีที่หลากหลาย มีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนสม่ำเสมอ นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เช่นเดียวกับ จีราวรรณ แซ่ย่อง (2561, หน้า 12) ได้กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่าความสามารถในการจัดการคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงโดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2.3.4 นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยนักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยรู้จักตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และกระตือรือร้นต่อการศึกษา รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้กล่าวถึงนักเรียนมีทัศนคติทางบวกไว้ว่าการที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อยแสดงออกในทางที่ดีงาม นักเรียนรู้จักตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ จีราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 7) ได้กล่าวถึงนักเรียนมีทัศนคติทางบวกไว้ว่าพฤติกรรมแสดงออกของผู้เรียนในด้าน

คุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย รู้จักการพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เช่นเดียวกับ จิราวรรณ แซ่ย่อง (2561, หน้า 12) ได้กล่าวถึงนักเรียนมีทัศนคติทางบวกไว้ว่าการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬได้ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีความเหมาะสมในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จึงควรนำรูปแบบดังกล่าวไปปรับใช้ตามความเหมาะสมในบริบทโรงเรียนของตน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยระดับบุคคล ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จึงควรมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้เกี่ยวกับหลักการ

ทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไปบริหารสถานศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ สนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ครูและนักเรียนมีความสุข เป็นคนดีและคนเก่ง

1.5 จากผลการวิจัย พบว่า กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมในระดับท้ายสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้คำแนะนำการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม สนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา และสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวม สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนำสู่การมีประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เพื่อจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาที่มีความยั่งยืนในระยะยาว

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กัลยาภรณ์ ตารากร ณ อยุธยา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ  
วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล* ศึกษานาการพาณิชย์  
ในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษม มังคละคีรี. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการประกันคุณภาพ  
ภายในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในเอกสารประกอบการสอนประมวล  
สาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15.*  
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.*  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จूरีวรรณ จันพลา. (2557). *การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการ  
ในธุรกิจแปรรูปอาหาร.* วิทยานิพนธ์ บธ.ด. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จิราพร หมวดเพชร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน  
กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.*  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. ปทุมธานี:  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิราวรรณ แซ่ย่อง. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การ  
แห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็น  
เลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (ม.ป.ป.). ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดำรง มูลป้อม. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถวิล ศรีใจงาม. (2556). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1  
และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทิมมิกา เครือเนตร. (2554). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทย  
ฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทองใบ ทองมาก. (2555). รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน  
ขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- เทือน ทองแก้ว. (2558). การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามแนวคิดการบริหารจัดการขั้นสูงและระบบประกันคุณภาพสมบูรณแบบสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทินกร บัวชู. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2556). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง
- ธวัชชัย ไพใหญ่. 2555. รูปแบบการพัฒนารูปแบบผู้นำทางวิชาการสำหรับนักวิชาการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์. (2559). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญศรี แสงศรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ ชมชื่น. (2555). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ปรีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน  
พระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การศึกษาค้นคว้า  
อิสระ. ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุบลราชธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. อุบลราชธานี:  
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.*
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร  
สถาบันการพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- เพิ่มพูล ร่มศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับ  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้อในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.  
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- พีรตนย์ จัตุรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ  
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ภาควรรณ ลุนสำโรง. (2560). *การพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.*
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*



- มานะจิต วรสุข. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานแผนกศึกษาธิการและกีฬา นครโกสอนพมวิทวาร  
แขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2)  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา คำเพชรดี. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิผล  
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.  
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2557). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์
- \_\_\_\_\_. (2560). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สกลนคร:  
สมศักดิ์การพิมพ์
- วรินทร์ บุญยั้ง. (2554). “การพัฒนาทุนมนุษย์ในชุมชน” วารสารศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 22(1), 19 – 33.
- วุฒิพงษ์ รักดีเหล่า. (2554). การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษา  
องค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ:  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การ  
ขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระศักดิ์ มุงคุณ. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษา  
เอกชน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัลย์ลักษณ์ โจมไตร. (2558). พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา  
ของผู้ปกครองในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2556). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ : แนวคิดและปฏิบัติการ*.  
 สกนนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2549). *การออกแบบระบบการประเมินผลภายใน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
 กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอน  
 ในโรงเรียนมาตรฐานสากล (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ:  
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ  
 2563 OBEC'S POLICY 2020*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.  
 กรุงเทพฯ:
- เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด. (2552). *ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่าง  
 โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ  
 ในช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต เขต 1. วิทยานิพนธ์  
 ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- สมนึก บุญใหญ่. (2556). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล  
 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์  
 ป.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนก่อน  
 ประถมศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาเอกชน: พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สันติ บุรณะชาติ. (2558). *การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. วารสาร  
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 26(3), 1 – 13.*
- สมศรี สุ่มมาตย์. (2557). *รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียน  
 ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.  
 วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน  
 ท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ รป.ม.  
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. (2563). รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ด้านการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562. ปึงกาฬ: กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ.
- \_\_\_\_\_. (2563). รายงานจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครู ประจำปีการศึกษา 2563. ปึงกาฬ: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ.
- อรอนงค์ โรจนวัฒนาบุญย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์. ปร.ด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนัตตา ชาวนา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจ ราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอุมา รอดเยี่ยม. (2557). การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในระบบพีดีซีเอ (PDCA) ของผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อาบุบกี การี. (2557). ภาวะผู้นำจังหวัดยะลา. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership). เข้าถึงได้ จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir-.html> 13 สิงหาคม 2563.
- อรุณี จิระพลังทรัพย์. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการกีฬาเชิงนันทนาการของ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อ้อยฤดี สันทร. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- Blake, Robert R.; & Mouton, Jane S. (1964). *The Managerial Grid: Key Orientations for Achieving Production through People*. Texas: Gulf Publishing Company.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper Collins
- Denti, L. & Hemlin, S. (2012). *Leadership and innovation in organizations: A systematic review of factors that mediate or moderate the relationship*. International Journal of Innovation Management, 16(3), 1–20.
- Eisner. (1976). "Education connoisseurship and criticism : Their form and functions in educational" Journal of aesthetic education.
- Bass, (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1996). *Management of organizational behavior*. New Delhi: Prentice–Hall
- Keeve, P. J. (1988) *Model and Model Building Educational Research Methodology and Measurement: An international Handbook*. Oxford: Pergamon Press,
- Steiner, Lars. "Organizational Dilemmas as Barriers to Learning." *The Learning Organization*. 5,4 (1998): 193–201.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์







เลขที่ใบรับรอง ๐๓๘/๒๕๖๓

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ( DEVELOPMENT OF  
AN INNOVATIVE LEADERSHIP ENHANCING MODEL FOR SCHOOL ADMINISTRATORS  
UNDER THE BUENKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE )

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายบุญญพัฒน์ สิงห์จารย์  
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เครื่องมือวิจัย
๔. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน

ด้วย นายบุญพัฒน์ สิงห์จรรย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายบุญพัฒน์ สิงห์จรรย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๐๕๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายบุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายบุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๕ ๐๕๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายบุญพัฒน์ สิงห์จรรย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายบุญพัฒน์ สิงห์จรรย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๐๕๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายบุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๗๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายบุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๐๕๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบ  
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.กิตติชัย โค้งน  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำปลาพานาทวี  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3  
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
3. นายสันติชัย พรหมอาร์ักษ์  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
วุฒิการศึกษา กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. นางพัฒนา ศรีลาวรรณ  
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนชุมชนบ้านโนนสมบุรณ์ (ธนาคารกรุงเทพ 29)  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
5. นางสาวอมรรัตน์ โคตรเมืองยศ  
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลพรเจริญ  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ภาคผนวก ง

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน  
ประกอบด้วย

1. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารและพัฒนากการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อนุชิต จันทศิลา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการ  
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสร้างคำ  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (วิจัยหลักสูตรและการสอน)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ณิชากร นิธิวุฒิกาศย์  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ  
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารและพัฒนากการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายจักรี ภูมิลี  
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนนาสวรรค์พิทยาคม  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21  
วุฒิการศึกษา ค.ม. (การวิจัยและพัฒนากการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## 5. นางวรรณิภา ปัทม

ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น
สังกัด	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
วุฒิการศึกษา	กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



## ภาคผนวก จ

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาบึงกาฬ



ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
<b>1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา</b>									
<b>1.1 ปัจจัยระดับบุคคล</b>									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ใน การบริหาร จัดการองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.50
2	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.55
3	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการจัดการเรียน การสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของตนเองประยุกต์ใช้ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.50
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้าน ความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้ บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อ การบริหารงาน ส่งผลให้การทำงาน ประสบ ผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70
<b>1.2 ปัจจัยระดับองค์กร</b>									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการ บริหารงานภายในองค์กรที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.50
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจใน การบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ใน การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน แบบใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิด ใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์การให้เกิด พฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมภายใน สถานศึกษา ให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อ ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65

### 1.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะการใช้ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62
12	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้านการใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะครูในการใช้ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนการ สอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมสื่อสาร ผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยใน ปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59
ค่าความเชื่อมั่น									0.90

## 2. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

### 2.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

#### 2.1.1 ขั้นตอนการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

16	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการใน การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48
17	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนด แนวทางการทำงานของบุคลากรใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.45

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
18	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม เชิงนวัตกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.43
<b>2.1.2 ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับ หลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อ ส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการสร้าง เครือข่ายสังคมนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความ เอื้ออาทร จริงใจ ก่อให้เกิดการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63
21	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน หน้าที่ รับผิดชอบของบุคลากร ให้มีความสอดคล้อง ในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูสร้าง นวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการ ทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการ ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ นวัตกรรมระหว่างกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57
<b>2.1.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
24	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการทำงาน เป็นทีมเชิงนวัตกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจ ของครูต่อการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.55
<b>2.1.4 ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
26	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการ ทำงานเป็นทีมของครูให้เหมาะสมอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.45
27	ครูปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมในการ ทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.50

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
<b>2.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม</b>									
<b>2.2.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
28	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการการมี ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสม ในการบริหารองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62
29	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนว ทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63
30	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนารวม ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหาร องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66
<b>2.2.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
31	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมี ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการกล้าคิด มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมใหม่และส่งเสริมการทำงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้เชิง นวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และ แหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการดำเนินงาน ที่เป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการคิด ประยุกต์ ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73
<b>2.2.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
36	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจ ของครูต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70
<b>2.2.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
38	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการมี ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการ บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74
39	ครูปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้ เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66
<b>2.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม</b>									
<b>2.3.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
40	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65
41	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการ บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69
42	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการกำหนด วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66
<b>2.3.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
43	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมี วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมในการ บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61
44	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ กำหนด ทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53
45	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5			
47	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79
<b>2.3.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
48	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70
49	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76
<b>2.3.4 ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
50	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65
51	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66
<b>2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม</b>									
<b>2.4.1 ขั้นตอนการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
52	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56
53	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78
54	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
<b>2.4.2 ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
55	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมที่ เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69
56	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการ บริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มี คุณภาพให้แก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและ บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง เท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68
58	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57
59	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนจัดสถานที่ ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมี วัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ องค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66
<b>2.4.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
60	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสร้าง บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการ บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59
61	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจ ของครูต่อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
<b>2.4.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>									
62	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมใน การบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57
63	ครูปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์กรนวัตกรรมในการทำงานให้ เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66
<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>									<b>0.97</b>
<b>3. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา</b>									
<b>3.1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา</b>									
64	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการจัดการเรียน การสอน โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.34
65	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นใน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61
66	ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกอบรมครูให้เกิดการ เรียนรู้ทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65
67	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักพัฒนาริเริ่ม สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69
68	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
<b>3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู</b>									
69	ครูมีความรู้สึก ปฏิบัติงานตอบสนองและการ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75
70	ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศ แรงกายแรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่ำเกิด ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของ องค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71



ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก
		1	2	3	4	5	รวม		
71	ครูมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
72	ครูนำความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน วิชาชีพครูมาใช้ในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71
73	ครูมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67
<b>3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</b>									
74	นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58
75	นักเรียนรับการประเมินผลการเรียนตาม สภาพที่เป็นจริง โดยครูใช้วิธีที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74
76	นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การ เปลี่ยนแปลงทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77
77	นักเรียนสามารถเรียนจบชั้นสูงสุด ภายใน ระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.41
78	นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81
<b>3.4 นักเรียนมีทัศนคติทางบวก</b>									
79	นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมี ระเบียบวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85
80	นักเรียนรู้จักตนเองและมีความคิด สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.84
81	นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และ กระตือรือร้นต่อการศึกษา รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64
82	นักเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตาม ระเบียบของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77
83	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ใน สังคมอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78
<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>									<b>0.95</b>

สรุปค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 40	
		ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	0.50 – 0.70	0.90
2	กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	0.43 – 0.79	0.97
3	ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	0.34 – 0.85	0.95
<b>สรุปค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ</b>		<b>0.34 – 0.85</b>	<b>0.98</b>



ภาคผนวก จ

เครื่องมือการวิจัย

- แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ประกอบการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

**ผู้วิจัย** นายบุญญพัฒน์ สิงห์จารย์  
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข	กรรมการ

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 2563

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
  - 2.1 ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 2.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงขอให้ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณารายละเอียดกับข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” หากท่านเห็นว่าข้อใดควรปรับปรุงแก้ไข ขอความกรุณาได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อความชัดเจนและความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็น ความลับ และจะนำผลไปใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด
4. เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายบุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ หมายถึง ชาย และ หญิง
2. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ประกอบด้วย
  - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษา
  - 2.2 ครู หมายถึง หมายถึง ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ปีการศึกษา 2563
3. ระดับการศึกษา หมายถึง ชั้นสูงสุดที่บุคคลจบการศึกษาในระดับการศึกษาต่าง ๆ
4. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และผู้มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง			
2	สถานภาพ <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครู			
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก			
4	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5-10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป			

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

หมายถึง สภาวะที่เอื้อให้การดำเนินงานของของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง การรับรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานของตนเอง ในทางสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ นำความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ บริหารจัดการหลักสูตรและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู ด้วยสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อที่	ปัจจัยระดับบุคคล	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์กร			
2	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้			
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครู			
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของตนเอง ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม			
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ			



1.2 ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างภายในองค์กร โครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในอนาคต

ข้อที่	ปัจจัยระดับองค์กร	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรที่เหมาะสม			
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่			
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม			
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน			
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการจัดการเรียนการสอน			

1.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

ข้อที่	ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ			

ข้อที่	ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
12	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร			
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะครูในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ			
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู			
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมการสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ			

## ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา

1. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นลำดับขั้นตอน จากศึกษาความต้องการต่าง ๆ ก่อนการดำเนินการ การประชุมชี้แจง และการวางแผนร่วมกัน

1.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดขึ้น โดยผู้บริหารให้ความรู้ คำแนะนำและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานแก่ครูอย่างเหมาะสม

1.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประเมินความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ

1.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาวะที่เอื้อให้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

2.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<b>ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
16	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมภายในสถานศึกษา			
17	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา			
18	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน			
<b>ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถานศึกษา			
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร จริงใจ ก่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร			
21	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน หน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร ให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างชัดเจน			
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน			
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้นวัตกรรมระหว่างกันและกัน			
<b>ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
24	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง			

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม			
<b>ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
26	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง			
27	ครูปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง			

2.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำพยาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถติดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ 1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<b>ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
28	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร			

ข้อที่	การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
29	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร			
30	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารองค์กร			
<b>ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
31	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา			
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการกล้าคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา			
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงานของครู			
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม			
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการคิด ประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา			
<b>ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
36	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอย่างต่อเนือง			
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารงาน			

ข้อที่	การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<b>ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
38	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม			
39	ครูปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง			

2.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ขั้น คือ

- 1) ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 3) ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ
- 4) ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<b>ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
40	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา			
41	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา			
42	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา			

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<b>ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
43	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา			
44	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา			
45	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม			
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา			
47	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น			
<b>ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
48	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง			
49	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา			
<b>ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
50	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม			
51	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสม			



2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรรม หมายถึงการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีที่สุดทั้งภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรูู้ จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรรม โดยมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างผู้นำเชิงนวัตกรรรม 2) ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรม และ 4) ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรม

ข้อที่	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรรม	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<b>ชั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรม</b>				
52	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา			
53	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา			
54	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรรมในการบริหารสถานศึกษา			
<b>ชั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรม</b>				
55	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา			
56	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา			

ข้อที่	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
57	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ			
58	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน			
59	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม			
<b>ชั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
60	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง			
61	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา			
<b>ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>				
62	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง			
63	ครูปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ			

### ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 4) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก

1.1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่พัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า มีการพัฒนาอาคารสถานที่จัดสภาพแวดล้อมและบริการห้องเรียนที่ดี ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การฝึกอบรมครูให้เกิดการเรียนรู้มีการฝึกอบรมครูทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์ และต้องเป็นนักพัฒนาที่ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ บริหารคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อที่	ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
64	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย			
65	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน			
66	ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกอบรมครูให้เกิดการเรียนรู้ทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์			
67	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักพัฒนาที่ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ			
68	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข			

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เจตคติทางบวกของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่น พุ่มเท รับผิดชอบในงาน นำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูมาใช้ในการพัฒนา มีความพึงพอใจระบบการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
69	ครูมีความรู้สึก ปฏิบัติงานตอบสนองและการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน			
70	ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น พุ่มเท อุทิศร่างกายแรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ			
71	ครูมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน			
72	ครูนำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูมาใช้ในการพัฒนา			
73	ครูมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน			

1.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูดำเนินการบริหารจัดการคุณภาพการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริงโดยใช้วิธีที่หลากหลาย มีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนสม่ำเสมอ นักเรียนสามารถเรียนจบชั้นสูงสุดภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ข้อที่	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
74	นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง			

ข้อที่	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
75	นักเรียนรับการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริง โดยครูใช้วิธีที่หลากหลาย			
76	นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม			
77	นักเรียนสามารถเรียนจบชั้นสูงสุด ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร			
78	นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข			

1.4 นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย นักเรียนรู้จักตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รู้จักพัฒนาตนเอง มีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบ มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ข้อที่	นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
79	นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัย			
80	นักเรียนรู้จักตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์			
81	นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และกระตือรือร้นต่อการศึกษารู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล			
82	นักเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน			
83	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข			

\*\*\*\*\*

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

#### เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3. ขอให้ท่านในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้พิจารณารายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยมีเกณฑ์คะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความเหมาะสมมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความเหมาะสมมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความเหมาะสมปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้า ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

นายบุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1** สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

- ชาย  
 หญิง

1.2 สถานภาพ

- ผู้บริหารสถานศึกษา  
 ครู

1.3 ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก

1.4 ประสบการณ์ทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี  
 5-10 ปี  
 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา</b>						
<b>1.1 ปัจจัยระดับบุคคล</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์กร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครู					

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ความสามารถประสบการณ์ และทักษะของตนเอง ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการ บริหารงาน ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ					

### 1.2 ปัจจัยระดับองค์กร

6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานภายใน องค์กรที่เหมาะสม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการ เรียนการสอนแบบใหม่					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้าง นวัตกรรม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค นวัตกรรมในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงาน ร่วมกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา ให้ บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการ จัดการเรียนการสอน					

### 1.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร					



ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชี้แนะครูในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครู					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมการสื่อสารผ่านอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในปัจจุบัน เช่น ไลน์ ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ ฯลฯ					
<b>2. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา</b>						
<b>2.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม</b>						
<b>2.1.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมภายในสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนา กำหนดภารกิจเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
<b>2.1.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร จริงใจ ก่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน หน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร ให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างชัดเจน					

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้นวัตกรรมระหว่างกันและกัน					
<b>2.1.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการทำงานเป็นทีมเชิง นวัตกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการ ทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม					
<b>2.1.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง					
27	ครูปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมในการทำงานให้ เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง					
<b>2.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม</b>						
<b>2.2.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
28	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการ พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการ บริหารองค์กร					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการพัฒนาการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารองค์กร					
<b>2.2.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา					

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการกล้าคิด มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่และ ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำ เทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการ ทำงานของครู					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำการดำเนินงานที่เป็นเลิศใน ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเกิดจากกระบวนการ คิดเชิงนวัตกรรม					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการคิด ประยุกต์ปรับเปลี่ยน ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจ ของสถานศึกษา					
<b>2.2.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
36	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการมี ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารงาน					
<b>2.2.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
38	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม ในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม					
39	ครูปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง					
<b>2.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม</b>						
<b>2.3.1 ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
40	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้ เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา					

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
41	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา					
<b>2.3.2 ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
43	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา					
44	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และ เป้าหมายของสถานศึกษา					
45	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง ไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่ การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุวิสัยทัศน์นั้น					
<b>2.3.3 ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
48	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารสถานศึกษาตาม วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อ วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา					
<b>2.3.4 ขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
50	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม					
51	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร สถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสม					

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม</b>						
<b>2.4.1 ขั้นตอนการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
52	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา					
53	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา					
<b>2.4.2 ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
55	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา					
56	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา					
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ					
58	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
59	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม					
<b>2.4.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
60	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
61	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา					
<b>2.2.4 ชั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม</b>						
62	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง					
63	ครูปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ					
<b>3. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา</b>						
<b>3.1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา</b>						
64	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
65	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
66	ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกอบรมครูให้เกิดการเรียนรู้ทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์					
67	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
68	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
<b>3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู</b>						
69	ครูมีความรู้สึก ปฏิบัติงานตอบสนองและการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
70	ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุกุศล อุดมคติ แรงกายแรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร					

ข้อ	รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
71	ครูมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน					
72	ครูนำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูมาใช้ในการพัฒนา					
73	ครูมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียน					
<b>3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</b>						
74	นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
75	นักเรียนรับการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริง โดยครูใช้วิธีที่หลากหลาย					
76	นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม					
77	นักเรียนสามารถเรียนจบชั้นสูงสุด ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร					
78	นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
<b>3.4 นักเรียนมีทัศนคติทางบวก</b>						
79	นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัย					
80	นักเรียนรู้จักตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์					
81	นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และกระตือรือร้นต่อการศึกษา รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล					
82	นักเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน					
83	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข					

\*\*\*\*\*

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง





ประวัติย่อของผู้วิจัย



### ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายบุญญพัฒน์ สิงห์จารย์
วัน เดือน ปี (เกิด)	13 มิถุนายน 2525
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 209 หมู่ 3 ตำบลศรีสำราญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ 38180
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2547	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2555	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2549	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเล็ดสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3
พ.ศ. 2549	ครู คศ.1 โรงเรียนเล็ดสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3
พ.ศ. 2555	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนเล็ดสิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2557	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเล็ดสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2564	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนหญ้านาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ