



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ธมนวรรณ จันทร์สวย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2564

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ธมนวรรณ จันทร์สวย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เสนอโดย
นางสาวธมนวรรณ จันทร์สวย เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ศัสกร เลาสวัสดิกุล)

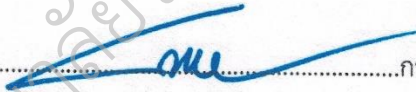
วันที่ 27 เดือน มกราคม พ.ศ. 2565

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถีอาสนา)



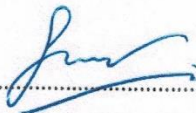
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรราชัย ชูชีพ)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อุวตล จุลสุคนธ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
อาจารย์ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ
ชื่อนักศึกษา	ธมนวรรณ จันทร์สวอย
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.870 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 2) ด้านการเปิดใจ (Openness) 3) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Wllingness) 4) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม อายุ และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จไปด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ประธานกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ กรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรรณปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนืองพะนอม อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ทุกท่านที่ให้ความกรุณาตั้งกล่าวข้างต้น

ธมนวรรณ จันทร์สวย

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
คุณลักษณะของภาวะผู้นำ.....	14
บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ.....	18
ทฤษฎีของภาวะผู้นำ.....	21
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม.....	34
ความหมายของนวัตกรรม.....	34
ลักษณะของนวัตกรรม.....	37
ที่มาของนวัตกรรม.....	38
องค์ประกอบของนวัตกรรม.....	40
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	41
ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	41
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
งานวิจัยในประเทศ.....	47
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	56
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	57
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	82
สมมติฐานการวิจัย.....	82
วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
สรุปผล.....	85
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	103
แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	113
ตารางค่าเฉลี่ยผลความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	122

ภาคผนวก(ต่อ)	หน้า
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	132
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมภาษณ์.....	134
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	136
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการวิจัย	142
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	144
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	146

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2	56
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตาราง 3 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	67
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเปิดใจ (Openness).....	68
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness).....	70
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk).....	71
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development).....	73
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม.....	75
ตาราง 9 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	76
ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ.....	77

	หน้า
สารบัญตาราง(ต่อ)	
ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเปิดใจ (Openness).....	78
ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk).....	79
ตาราง 13 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงาน.....	80
ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	81

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพ 2 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management style.....	27
ภาพ 3 สูตรนวัตกรรม.....	37

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ได้ระบุถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้สมัยใหม่มีระดับความแตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มประชากรต่างๆ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อการจ้างงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป มีความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวทันโลก (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า1-4) อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 36)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 9 มาตรา 64 เทคโนโลยีทางการศึกษา ได้ระบุถึง กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนา นวัตกรรมที่กำหนดว่า รัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อ สิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและให้มีแรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 37) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินชีวิตต้องมีการแข่งขันสูง บุคคลต้องมีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และปรับตัวตลอดเวลา

การดำเนินชีวิตและการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการเชื่อมโยง ได้รับการประยุกต์ใช้ ความรู้ที่หลากหลายสัมพันธ์กัน ดังนั้น การจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน ได้อย่างเต็มที่ การปลูกฝังให้มีนิสัยรักการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิด วิเคราะห์ สามารถแก้ปัญหา มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และค่านิยมที่ดี เพื่อการดำเนินชีวิตที่สามารถปรับตัวและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 22-23) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, หน้า 155)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา 10 ด้าน จากหลักสูตร การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ โครงการสานพลังพระราชรัฐ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ (E5) ของคณะทำงานโรงเรียนพระราชรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 63-64) ด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารของโรงเรียนพระราชรัฐจะต้องมี และผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐจะต้องผ่านการอบรมในหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และกรอบทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึงสองประเด็นหลักคือ การนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่างๆ

ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม

นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อวงการการศึกษาในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสังคมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่สถาบันทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในรูปของกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ หรือผลิตภัณฑ์ที่จับต้องใช้ได้ ซึ่งลักษณะสำคัญของนวัตกรรมนั้นต้องมาจากความตั้งใจที่ต้องการให้เกิดขึ้น ต้องมีความใหม่และนำมาใช้ได้ มีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร หรือให้แก่สังคมในวงกว้าง โดยการสร้างสถาบันทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการชิงความได้เปรียบในยุคฐานความรู้ ซึ่งเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาโดยขึ้นอยู่กับคนในองค์กร ทั้ง ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องพัฒนาให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อสร้างรูปแบบการทำงาน การสร้างสื่อและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร รวมไปถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ และมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อ การดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (องค์การประจักษ์เขตต์, 2557, หน้า 36)

แนวคิดข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2559) ที่กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสามารถนำผลงานดังกล่าวประกอบการขอวิทยฐานะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของบุคลากรและสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาและแผนการยกระดับสมรรถนะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป อีกทั้งผู้บริหารยังมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานแบบต่างคนต่างทำไม่เอื้ออำนวย

ต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลของผู้เรียน ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมทำของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network : TIN) ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นต่างๆ โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า ครูท่านใดต้องการการสนับสนุนด้านใดเพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และผู้บริหารต้องมีบทบาทในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ผู้ผลิตสื่อ การเรียนการสอนร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 4 คน พบว่าโรงเรียนเริ่มมีการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา เช่น การใช้โปรแกรมการวัดผลและประเมินผล การใช้โปรแกรมการเงินและพัสดุ และการใช้นวัตกรรมสำหรับการเรียนการสอน เพื่อความถูกต้อง แม่นยำ ลดเวลาการทำงาน และตรวจสอบได้ (คมพิสิษฐ์ ทวีชาติ, ชัชวาลย์ ไทยเที่ยง, สุขชาติ เหมหอม, และสุวิทย์ ธรรมวรรค, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ที่ต้องการมุ่งเน้นและผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จึงให้ความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมโดยกำหนดเป็นเป้าประสงค์ว่า ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2564, หน้า 27-28)

จากเหตุผลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผู้เรียน การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้น จากการใช้บริการของสถานศึกษาต่อความสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้ และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครูปฏิบัติการสอนอยู่ในเขตรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทัศนะของผู้บริหารศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

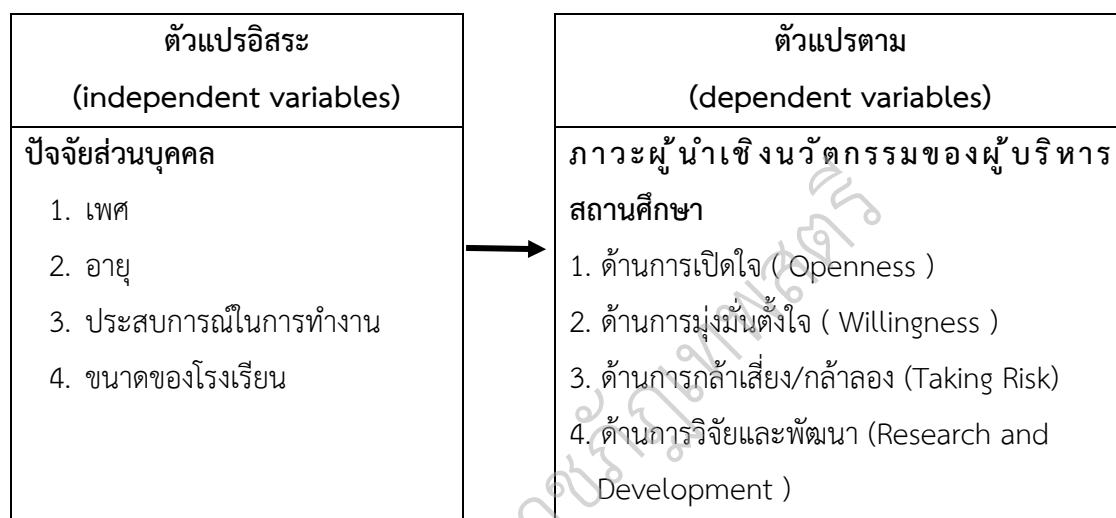
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระยะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 111 คน ครูจำนวน 1,195 คน รวมทั้งสิ้น 1,306 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2, 2564, หน้า 23)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30 : 70 โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 จำนวน 92 คน และครู ร้อยละ 70 จำนวน 214 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม

เรียบร้อยแล้ว จึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (sample random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) 40 - 50 ปี
- 4) 50 - 60 ปี

2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 20 ปี
- 2) 20 ปีขึ้นไป

2.1.4 ขนาดของโรงเรียน (เกณฑ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา)

- 1) ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (121 - 600 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (601 - 1500 คน)

2.2 ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน ได้แก่

2.2.1) ด้านการเปิดใจ (Openness)

2.2.2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)

2.2.3) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)

2.2.4) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

2. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นตัวสะท้อนกลับ เพื่อให้เกิดการพิจารณา พัฒนาปรับปรุง แก้ไข ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นอยู่ให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เพื่อจูงใจ หรือชี้แนะให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ๆซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1) **ด้านการเปิดใจ** หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นใหม่และแนวคิดใหม่ เปิดโอกาสให้ครูแสดงออกทางความคิด ส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ดึงความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และมอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพ นำประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองมาสร้างองค์ความรู้ให้ครู ความสามารถในการแสวงหาข้อมูล ความรู้ใหม่ และนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดแนวคิด วิธีการรูปแบบเดิมให้มีคุณค่ามากขึ้น แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้

2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ วางแผนยุทธศาสตร์ สร้างวิสัยทัศน์ ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา จัดการทรัพยากรและนวัตกรรมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม มีความรู้ มีจิตสำนึก รับผิดชอบ และซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน จัดองค์กรให้พร้อมในการพัฒนานวัตกรรมสู่ความสำเร็จ และส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้

3) ด้านการกล้าเสี่ยงกล้าลอง หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่ผู้บริหารศึกษา วิเคราะห์ พิจารณาไตร่ตรอง และจัดลำดับ ปัจจัยความเสี่ยง ผลกระทบ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจสร้างนวัตกรรม ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง ควบคุม และติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด นำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป

4) ด้านการวิจัยและพัฒนา หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ด้านวิจัย สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางการวิจัย เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัย ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูด้านการวิจัยและพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ครู หมายถึง บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนและสนับสนุนการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
- 1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
- 1.4 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

- 2.1 ความหมายของนวัตกรรม
- 2.2 ลักษณะของนวัตกรรม
- 2.3 ที่มาของนวัตกรรม
- 2.4 องค์ประกอบของนวัตกรรม

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

- 3.1 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการค้นคว้า และศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย และนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2538, หน้า 400) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์กร

บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 190-192) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย

ลีปนพนธ์ เกตุทัต (2540, หน้า 53-74) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความมีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีศักยภาพพื้นฐาน 9 ประการ ได้แก่ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญ มีคุณธรรมจริยธรรม อุดมคติ บริหารจัดการเป็น ตัดสินใจอย่างมีวิจาร์ณญาณ มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และเคยประสบความสำเร็จมาพอสมควร

อานันท์ ปันยารชุน (2540, หน้า 37-39) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หากมีในบุคคลใดแล้วจะทำให้ผู้อื่นอยากทำตามโดยสมัครใจ ไม่จำเป็นต้องสั่งการ เพราะความเป็นผู้นำไม่ได้มาจากการอุปโลกน์หรือแต่งตั้งตนเอง แต่ต้องเกิดจากการที่มีผู้อื่นเขารู้สึกว่าเราเป็นผู้นำ ดังนั้นคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผู้อื่น รู้ควรไม่ควม โดยมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องควบคุม ผู้นำมีความสามารถ ให้ผู้อื่นคล้อยตาม ความสามารถในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจได้ แต่ต้องพูดในสิ่งที่จริง ความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการ มีระบบการคิดและการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ จะต้องคิดแบบที่ละก้าวแต่ต้องคิดครบ ทั้งกระบวนการและรู้จักคาดคะเน ความเป็นนักวิชาการ รู้จักหาความรู้ และพึ่งพาความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง

ประสาน หอมพูล, และ ทิพวรรณ หอมพูล (2540, หน้า 83) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ภายใต้งบฏบัญชา ภายในองค์กรหรือในกลุ่มตน ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 12-13) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ 1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจ

บุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ 2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงาน กิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย 3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขา จากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นที่เกี่ยวข้อง 4. อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specified goal) 5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำ ดังกล่าวทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมมั่นในผลงาน ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้ 6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพความเชื่อถือในการปฏิบัติการร่วมกัน 7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร 8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการชักจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544, หน้า 10) กล่าวถึงภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence)

นิตย สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 31) ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือพลังชนิดหนึ่งที่สามารถ ส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนของกลุ่มคน และระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์”

วิโรจน์ สวรรัตนะ (2546, หน้า 150) ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายที่ผู้บริหารจะให้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นได้อย่างไร คำตอบก็คือ อำนาจ (Power)

อาคม วัดไธสง (2547, หน้า 3) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก ในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่น จะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และฉัตยาพร เสมอใจ (2548, หน้า 156-157) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นหรือผู้ตาม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ

พัฒนา อำท้าว (2548, หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 30) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้โดยสามารถใช้คนอื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝัน หรือคาดคะเนเองได้

ธวัช บุญยณีย์ (2550, หน้า 2-3) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำคือคุณสมบัติเช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชสิริ ชมพุกำ (2552, หน้า 194) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการณ์โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการ ไม่จำเป็นต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ

ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

เบส (Bass, 1985, p. 545) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้รับผลผลิตเกินเป้าหมายที่กำหนด เจตคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปในระดับสูง

นีสัน, และควิกค์ (Nelson, & Quick, 1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

กิบสัน, อีเวนชีวิช, และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 272) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

เชอเมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2002, p. 336) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

จากที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เพื่อจูงใจ หรือชี้แนะให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้หลากหลายดังนี้

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, และคนอื่นๆ (2527, หน้า 289-295) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของผู้นำว่าประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการชักจูงใจผู้อื่น
2. มีความสามารถในการเข้าใจพฤติกรรมบุคคล

3. มีความสามารถคล้ายคลึงกับกลุ่ม
4. มีการแสดงออกด้วยคำพูด
5. มีความเต็มใจที่จะบอกความจริง
6. อุทิศตนให้แก่เป้าหมายขององค์กร
7. มีความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม
8. มีความเต็มใจรับความเสี่ยง
9. มีความเต็มใจและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่
10. มีความเต็มใจสนับสนุนพนักงาน
11. มีทักษะในการประนีประนอม
12. มีความสามารถอดทนต่อการวิจารณ์

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2539, หน้า 4-6) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีควรมีดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ (Knowledge)
2. มีพลังงาน (Energy)
3. มีสติปัญญา (Intelligence)
4. มีไหวพริบ (Tact)
5. มีจินตนาการ (Vision)
6. มีความทะเยอทะยาน (Ambition)
7. มีความกล้า (Courage)
8. มีความร่วมมือ (Cooperativeness)
9. มีคุณธรรม (Moral)
10. มีจริยธรรม (Ethics)
11. มีความยุติธรรม (Justice)
12. มีการตัดสินใจ (Judgment)
13. มีความแน่นอน (Decisiveness)
14. มีลักษณะท่าทางดี (Good Appearance)
15. มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
16. มีความสำคัญในการเข้าสังคม (Socialbility)

17. มีความนิยม (Popular)

18. มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor)

กัลยาณี สุธสมบัติ (2550, หน้า 58-59) ได้กล่าวถึงคนที่เป็ผู้นำที่เข้มแข็ง ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จควรมีลักษณะเป็นผู้นำดังนี้

1. ต้องมีความฉลาด (Intelligent) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ หรือเรื่องราวต่างๆ ได้

2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social maturity & Achievement drive) คือจะต้องมีความสนใจสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่างๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่างๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคมหรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตัวเองและนับถือตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อยๆ เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจทำลายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ (Human relation attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขาชอบอยู่เสมอกับงานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่นและการติดต่อกับผู้อื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่นและมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำที่ดีขององค์การควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งสูงของทุกองค์การจะต้องเป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่างๆ คือเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายในองค์การและทำการต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2. เป็นนักพูดที่ดี (Speaker person) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูด และนำเสนอ กิจกรรม ตลอดจนมีการวางแผน มีความสามารถในด้านต่างๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคล หรือฝ่ายต่างๆ คือ ฝ่ายบริหารระดับสูง ลูกค้า บุคคลภายนอก เพื่อนร่วมอาชีพ และชุมชน

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ซึ่งมีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรอง คือ สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าขึ้นไป สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร และหน่วยงานภายนอกและสามารถต่อรองกับผู้ให้บริการ

4. เป็นผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีเวลาและความสามารถที่จะสอน ทีมงานดังนี้ ต้องพยายามช่วยทีมงานให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้สมาชิกในทีมงานมีการป้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สมาชิกในทีมมีขั้นตอนการทำงาน และมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5. เป็นผู้มีความสามารถสร้างทีมงานได้ (Team Builder) มีกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ ให้การชมเชยแก่ทีมงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ จัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การจัดงานเลี้ยงและจัดประชุมเพื่อกระตุ้นสมาชิกเกี่ยวกับความสำเร็จและปัญหาสิ่งเกี่ยวข้องต่างๆ

6. เป็นผู้มีความสามารถแสดงบทบาทการทำงานเป็นทีมได้ (Team Player) มีพฤติกรรมที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ 3 ประการ คือ การวางตัวเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กร และแสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชา โดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

7. เป็นผู้สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical Problem Solver) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและระดับกลาง โดยมีกิจกรรม 2 ประการ คือ ผู้นำควรให้บริการในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำด้านเทคนิค และเป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ เช่น การปรับปรุงบำรุงรักษาเครื่องจักรต่างๆ

8. เป็นผู้สามารถประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ให้คำแนะนำความคิดริเริ่ม มีความคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical thinking) และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ การพัฒนาเปลี่ยนแปลง โดยมีบทบาท 3 ประการ คือ หาวิธีการเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร มีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกด้านความจำเป็น ความต้องการเปลี่ยนแปลง และสนใจติดตามข้อมูลข่าวสารปัจจุบัน

จากการศึกษาเอกสารที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าลักษณะผู้นำ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่บุคคลซึ่งเป็นผู้ปกครองคือ มีความรู้ มีพลังงาน มีสติปัญญา มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความทะเยอทะยาน มีความกล้า มีความร่วมมือ มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความ ยุติธรรม มีการตัดสินใจ มีความแน่นอน มีลักษณะท่าทางดี มีความสามารถในการปรับตัว มีความสำคัญในการเข้าสังคม มีความนิยม มีอารมณ์ขัน

3. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

ผู้นำทางการศึกษาในฐานะผู้บริหารหน่วยงานต้องมีบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารมีนักวิชาการได้ระบุถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

สุเมธ เตียววิเศษ (2527, หน้า 70-73) ได้กล่าวถึงการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ 14 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร จะเป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มที่อยู่ในองค์การเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี โดยจะเป็นผู้ที่ควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มรับผิดชอบนโยบายให้เป็นไปด้วยดี
2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน จะเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงาน เป็นผู้ตัดสินใจว่าบุคคลในกลุ่มของตน ผู้ใดควรใช้วิธีการอย่างไร และใช้สิ่งใดมาประกอบเพื่อให้งานบรรลุตามความต้องการ มีหน้าที่ดูแลด้วยว่า แผนที่วางไว้มีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย ผู้นำมีสิทธิในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือการกำหนดนโยบายของกลุ่มหรือหมู่คณะเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย
4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำจำเป็นต้องทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้และความชำนาญ
5. ผู้นำในฐานะเป็นตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก สมาชิกภายในกลุ่มย่อย ไม่สามารถที่จะทำการติดต่อกับบุคคลภายนอกได้ในขณะเดียวกันพร้อมๆ กัน ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่จะทำหน้าที่แทนกลุ่มได้
6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำต้องคอยดูแลความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร หากสมาชิกภายในกลุ่มไม่มีความเข้าใจ แล้วอาจเกิดความแตกแยกขึ้นได้
7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คำแนะนำและให้โทษ ผู้เกี่ยวข้องกับภาระเสนอให้คุณและโทษแก่ผู้อื่นจะกลายเป็นผู้มีอำนาจและเป็นผู้นำในที่สุด คุณและโทษดังกล่าวอาจเป็นการขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน การมอบหมายงานให้มากหรือน้อย ให้งานที่ยากหรือง่ายได้ทั้งสิ้น ซึ่งความเสียหายอาจจะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ ถ้าหากผู้นำมอบอำนาจประเภทนี้ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป

8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย ผู้นำที่เกิดขึ้นในภาวะที่มีการขัดแย้งภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหาย ผู้นำจึงเป็นผู้ที่คอยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการไกล่เกลี่ย คู่กรณีให้มีความเข้าใจกัน

9. ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง บุคคลที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องเสมอว่า เป็นตัวอย่างอันดีของหน่วยงาน มักจะมีโอกาสกลายเป็นผู้นำของผู้อื่นได้โดยง่าย

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มมีความสำคัญต่อการดำรงหรือคงอยู่ของกลุ่ม แต่การที่คนหมู่มากมาอยู่รวมกันนั้น จะทำให้มีความสามัคคีกันอยู่ตลอดย่อมเป็นเรื่องลำบาก แต่จะมีบางคนที่ได้รับการยกย่องจากกลุ่มคนทั้งหลายภายในกลุ่มให้เป็นตัวแทนของกลุ่มโดยจะดีกับเขาเสมอ ไม่ว่าในโอกาสใดๆ ก็ตาม ขณะเดียวกันบุคคลผู้นี้ก็รักและยึดกลุ่มเป็นสรณะของเขาด้วย บุคคลผู้นี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม อำนาจของเขามีจึงสูงสุดเหนือจิตใจของคนทุกคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ หน่วยงานบางแห่งจะมีผู้นำที่อาสาเข้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่มหรืออาจจะรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนในกลุ่มนั้นกระทำ โดยเหตุดังกล่าวในบางโอกาสต่อมากลุ่มจึงมอบหมายให้มีอำนาจตัดสินใจกระทำการใดๆ แทนกลุ่มได้

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ ผู้นำบางคนเป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่างๆ ให้เกิดขึ้นแก่บุคคลที่แวดล้อมเขา บางครั้งอาจเป็นผู้กำหนดคุณธรรมประจำใจและกำหนดขนบธรรมเนียมที่ใช้ปฏิบัติภายในกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจเป็นคำพูดของเขาที่ใครๆ พากันนิยมและประพฤติปฏิบัติตาม ต่อมาทำให้กลายเป็นอุดมคติที่เป็นทางการของกลุ่มไป

13. ผู้นำในฐานะบิดาผู้มีแต่ความกรุณา ผู้นำชนิดนี้จะวางตนเป็นผู้อาวุโสของกลุ่มมีบุคลิกน่านับถือ เป็นบิดาของกลุ่ม จะว่ากล่าวดูดำใครก็ตาม จะไม่มีใครถือโกรธ เพราะทุกคนทราบดีทั่วกันว่าเบื้องหลังการดูดำว่ากล่าวนั้น ล้วนแล้วแต่เต็มไปด้วยความรัก ความหวังดีอยู่ด้วยเสมอไป ผู้นำดังกล่าวจะเป็นที่พึ่งทางใจที่คอยช่วยเหลือแก่ทุกคนเมื่อมีความทุกข์

14. ผู้นำในฐานะผู้รับความผิดแทน ผู้นำชนิดนี้เป็นความหวังของกลุ่ม เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้นผู้นำชนิดนี้จะถูกลงโทษหรือรับโทษนั้นๆ แทนกลุ่ม โดยทุกๆ ไป คนเราต่างก็ไม่ต้องการรับผิดชอบเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น แต่พากันชดทอดความผิดให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งการชดทอดเช่นนี้ ทำให้ผู้ถูกชดทอดกลายเป็นผู้นำขึ้นมา เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายๆ นั้นผ่านพ้นไป ผู้คนก็จะพากันเห็นใจที่เขาต้องรับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529, หน้า 95-96) ได้กล่าวถึงการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประธานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน ได้แก่ การอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียว

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ ความรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำให้กลุ่มทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยการให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่มจะต้องปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์กันและปฏิบัติการด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่มีเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 25) ได้กล่าวถึงยุทธวิธีหรือแนวทางที่จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

1. ผู้นำที่ดีต้องมีความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ
2. ผู้นำที่ดีต้องมีความจริงใจต่อผู้ตาม
3. ผู้นำที่ดีต้องสามารถสอนและการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้
4. ผู้นำที่ดีต้องมีความแน่นอนและเด็ดเดี่ยวมั่นคงในความคิดเห็นที่เห็นว่าถูกต้อง
5. ผู้นำที่ดีต้องมีความซื่อตรง
6. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักผู้ตามเป็นอย่างดี
7. ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนช่างสังเกตและมีจิตวิทยาบ้างตามสมควร
8. ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะในการสื่อความหมายได้อย่างดี
9. ผู้นำที่ดีต้องไม่หวั่นไหวง่าย ๆ
10. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน
11. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักยอมรับข้อผิดพลาด
12. ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้รู้จักบริหารเวลา
13. ผู้นำที่ดีต้องรู้จักทำหน้าที่เป็นไม่รู้ไม่ชี้จากแรงกดดันในแต่ละวันบ้าง
14. ผู้นำที่ดีต้องไม่เป็นคนที่เคร่งเครียดจนเกินไป

วีระชาติ วิลาศรี (2550, หน้า 20) ได้กล่าวว่าผู้นำควรมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผู้นำควรที่จะเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน อันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

2. บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากรหรือทีมงาน ผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

3. บทบาทหน้าที่ในการจัดการองค์กร ได้แก่ การจัดวางโครงสร้างของฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในองค์กรการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทหน้าที่ในการประสานงาน หมายถึง การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน การให้ความกระจ่างในข้อสงสัยหรือประเด็นปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. บทบาทหน้าที่การรายงาน คือ มีหน้าที่ในการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

6. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

จากการศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้คือ ผู้นำควรประกอบด้วย 1.บทบาทหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน 2.บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากรหรือทีมงาน 3.บทบาทหน้าที่ในการจัดการองค์กร 4.บทบาทหน้าที่ในการประสานงาน 5.บทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก 6.บทบาทหน้าที่การรายงาน และ 7.การบริหารงบประมาณ

4. ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 176 - 185) ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership Theories)
4. ทฤษฎีภาวะนำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership Theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) ระยะเวลาของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง จะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมค้ำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1) The Tasks Of Leadership : กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐาน และค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มได้ แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) Leader Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆเพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 -1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่า ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Rensis Likert and Mouton และ Douglas McGregor มีรายละเอียดดังนี้

1) แนวคิดจากการศึกษาของเคอร์ท เลวิท แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตาธิปไตย (Autocracy leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสาร

แบบ 2 ทาง ทำให้เกิดผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์

2) แนวคิดจากการศึกษาของลิเคอร์ท (Likert's Michigan Studies) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน มีผลศึกษาไว้ ดังนี้

เรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านสภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1) แบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสาร เป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) ปกครองแบบพ่อ ปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

3) แนวคิดแบบตาข่ายการจัดการของเบลค, และมูตัน (Blake, & Mouton's Managerial Grid)

เบลค, และ มูตัน (Blake, & Mouton, 1964) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9,9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้ จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

(1) แบบมุ่งงาน (Task – oriented /Authority compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

(2) แบบมุ่งคนสูง (Country club management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

(3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย

และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดสถานะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

(4) แบบทางสายกลาง (middle of the road management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

(5) แบบทำงานเป็นทีม (Team management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติตามอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไวใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้ เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4) แนวคิด ทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's : X Y Theory)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1960, pp. 33 – 34) เป็นนักจิตสังคมนิยมอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากรวย ได้เงิน อยากรีบ เพราะฉะนั้น บุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มคนที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership Theory)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

1) แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style เรดดิน (Reddin, 1970, p. 230) เพิ่มมิติประสิทธิผล เข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึงการที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่ เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรดดินยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style ออกเป็น 4 แบบ ดังตารางที่ 2 แสดงภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style ดังนี้

ตาราง 2 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1.แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบแบ่งแยก (Separated)	แบบข้าราชการ (Bureaucrat) คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ
2.แบบอัตตนิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบเสียสละ Dedicated	แบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3.แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพ	แบบเน้นความสัมพันธ์ (Related)	แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความ

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
เสียสละทำคนเดียวจึงได้ คุณภาพงานต่ำ		รับผิดชอบงานมากขึ้น
4 .แบบ ประนี ประนอม (Compromiser) คือ ผู้นำจะ ประนี ประนอมทุกๆเรื่อง	แบบผนึกรวมกัน (Integrated)	แบบนักบริหาร (Executive) คือ ต้อง มีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

ภาพ 3 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management style

ที่มา: เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536, หน้า 21)

2) แนวคิดทฤษฎีวิวงจรชีวิต Life-Cycle Theory เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey, & Blanchard) ได้เสนอทฤษฎีวิวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด ประกอบด้วย

- (1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
- (2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
- (3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เฮอร์เชย์ และ บลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

(3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟัง

เรื่องราว ปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

(4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3) แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness)

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 79) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

(2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

(3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอ จะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership Theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership Theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมีเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ

หรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดยแมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษ ในปี ค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วย

- (1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
- (2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์
- (3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
- (4) แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของเบส, และอโวลิโอ (Bass, & Avolio, 1994, p. 16) ได้พัฒนารูปร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ ทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire :MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย เบส และอโวลิโอเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transactional leadership)มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กร ต่อมาเบส (Bass, 1990, p. 121) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The Full Range Model of Leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez faire leadership) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือ เป็นโมเดลสำหรับผู้ตามหรือบุคลากร ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้ดีขึ้น จากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง โดยผู้แสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกกระดับความรู้สึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์การ โดยกระตุ้นระดับความต้องการของมาสโลว์ แบนสและอโวลิโอ (Bass, & Avolio, 1994, pp.61-66)

ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบนส และอโวลิโอ มีองค์ประกอบ 4 ประการ

(1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence : CI or II) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน โดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์การ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่า สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่ายๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่า พันธกิจ ที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่า ผู้ตามมีความสามารถจะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยผู้นำ สร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อใน เหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation-IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นชาวปัญญา เป็นการให้การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้ง พยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้กระตุ้นชาวปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การ เมื่อกลุ่มหรือองค์การ ถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อม เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงาน งานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้ที่องค์การเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิ ในการคิดค้นกลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติและประเมิน เกิดโน้ตศน์แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์การเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การและการได้เปรียบ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจน ได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา เกิดความต้องการเฉพาะ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leaderships) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน

เสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนประกอบด้วยการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) การบริหารแบบวางเฉย(Management by Exception: ME)

3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) หรือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No leadership behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความหมายขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554) ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการของภาวะผู้นำตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปเพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรกๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่า คุณลักษณะอะไรบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) งานวิจัยยุคแรกๆ ของแนวทางนี้ จะศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นแนวทางนี้จึงรู้จักกันประหนึ่งว่า แนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The great man approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลใดที่เป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัย เมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงคุณภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเองพลังแห่งความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (พิชาย รัตนติลภ ญ เกียรติ, 2552)

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม

ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่างๆ ว่าผู้ นำจะมีลักษณะที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

ลิเคิร์ท (Likert, 1967) ได้กล่าวถึงระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (Exploitative Autocratic) ระบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่าต้องทำอะไร ใครต้องทำ ต้องทำอย่างไร ทำที่ไหน และจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้ใจผู้ตามน้อย ระดับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและผู้ตามจะมีต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (Benevolent Autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่ แต่ให้ผู้ตามมีอิสระอยู่บ้าง ผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบพ่อปกครองลูก トラบใดที่พูดตามยังปฏิบัติงานตามระเบียบอยู่ ผู้จะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมของผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดีมากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

จากที่นักวิชาการได้แบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มี 4 ประเภท ได้แก่ 1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ 2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3. ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์ และ 4. ทฤษฎีภาวะนำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม ดังนี้

1. ความหมายของนวัตกรรม

จรรยา วงศ์สายัณห์ (2520, หน้า 37) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม แม้ในภาษาอังกฤษเอง ความหมายก็ต่างกันเป็น 2 ระดับ โดยทั่วไป นวัตกรรม หมายถึง ความพยายามใดๆ จะเป็นผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดก็ตามที่เป็นไปเพื่อจะนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ทำอยู่เดิมแล้ว กับอีกระดับหนึ่งซึ่งวงการทางวิทยาศาสตร์แห่งพฤติกรรม ได้พยายามศึกษาถึงที่มา ลักษณะ กรรมวิธี และผลกระทบที่มีอยู่ต่อกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง คำว่า นวัตกรรม มักจะหมายถึง สิ่งที่ได้นำ ความเปลี่ยนแปลงใหม่เข้ามาใช้ได้ผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไป จนกลายเป็นการปฏิบัติอย่างธรรมดาสามัญ

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2521, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แปลกไปจากเดิม โดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบวิธีการใหม่ ๆ ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมและสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ได้รับการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้แล้วว่าได้ผลดี ในทางปฏิบัติ ทำให้ระบบก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น ส่วน คำว่า นวัตกรรม ที่มีใช้กันมาแต่เดิม มีรากศัพท์เดิมมาจากคำว่า นว แปลว่า ใหม่ กรรม แปลว่า การกระทำ จึงแปลตามรูปศัพท์เดิมว่าเป็นการปฏิบัติหรือการกระทำใหม่ ๆ ซึ่งในความหมายโดยทั่วไปแล้วสิ่งใหม่ ๆ อาจหมายถึงความคิด วิธีปฏิบัติ วัตถุหรือสิ่งของที่ใหม่ ซึ่งยังไม่เป็นที่รู้จักมาก่อนคำว่านวัตกรรมนี้ อาจมีผู้ใช้คำอื่น ๆ อีก เช่น นวัตกรรม ซึ่งความจริงแล้วก็เป็นคำ ๆ เดียวกันนั่นเอง

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2543, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม (Innovation) คือ การสร้างสินค้าและบริการให้มีความโดดเด่น ที่มีความแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ในท้องตลาด ด้วยการผสมผสานกันของสิ่งสองสิ่ง นั่นคือ จุดแข็งของสินค้าและบริการนั้น กับความเข้าใจในช่องว่างทางการตลาดที่ยังไม่มีใครค้นพบ

พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2543, หน้า 16) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก Innovare ในภาษาลาติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์ คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว มาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือก็คือ การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม แนวความคิดนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยจะเห็นได้จากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม เช่น ผลงานของชุมปีเตอร์ (Schumpeter, 1934) ใน The Theory of Economic Development โดยจะเน้นไปที่การสร้างสรรคการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การได้มา

ซึ่งนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) เพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เป็นหลัก นอกจากนี้ นวัตกรรม ยังหมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้และการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547, หน้า 3) ให้ความหมายคำว่า นวัตกรรม ไว้ว่า คือ การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลดีทาง เศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการกำเนิดผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุง เทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และเกิดผลพวงทาง เศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ในเชิงเศรษฐศาสตร์ ถือได้ว่า นวัตกรรม เป็นการนำแนวความคิดใหม่ หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

วรภัทร์ ภูเจริญ (2550, หน้า 5) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การกระทำต่างๆ ที่ นำเอาทรัพยากรต่าง ๆ มาทำให้เกิดขีดความสามารถใหม่ ๆ ในทางที่ดีขึ้น หรือการนำแนวคิดใหม่ หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้แก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

จิระประภา อัครบวร (2552, หน้า 6) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ การคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ หรือการคิดต่อยอดจากความคิดเก่า แต่ที่สำคัญต้องเป็นความคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานได้จริง ซึ่งในวงการธุรกิจมองว่าน่าจะครอบคลุม 4 ประเภท คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Productive Service Innovation) นวัตกรรมกระบวนการ (Corporate Process Innovation) นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Innovation) และนวัตกรรมการจัดการองค์การ (Organization Effectiveness)

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุญ (2553, หน้า 42-43) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม สามารถ อธิบายได้ทั้งในเชิงแคบและเชิงกว้างความหมายเชิงแคบ “นวัตกรรม” คือ ผลผลิตของความสำเร็จ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร่วมกับพลวัตของกิจกรรมทางสังคมความหมายเชิงกว้าง นวัตกรรม คือ แนวความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกบุคคลหรือหน่วยงานที่รับ เอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ อีกทั้งรวมถึงการทำกิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิง พาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างจาก คนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเพื่อนำมาสร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่ แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 35) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือไม่สิ่งใหม่ ๆ

เคนเซียน Cancian, 1979, p. 53) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมเป็นความใหม่และความแตกต่าง โดยอาจอยู่ในรูปลักษณะ การปฏิบัติ เทคนิค หรือเรื่องราวที่ใหม่ และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม

โรเจอร์ (Rogers, 1983, p. 15) ให้ความหมายไว้ว่า คำว่า นวัตกรรม (Innovation) คือ ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือหน่วยอื่น ๆ ของการยอมรับในสังคม (Innovation is a New Idea, Practice or Object, that is Perceived as New by the Individual or Other Unit of Adoption) การพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้นโรเจอร์ (Rogers, 1983) ได้ชี้ให้เห็นว่า ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้นนวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งของความใหม่ (Newness) อาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย สิ่งใหม่ ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจจะหมายถึง สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิด หรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้ว แต่ได้หยุดไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่ เนื่องจากเห็นว่า สามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้น นวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ดังต่อไปนี้ 1) สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย 2) สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ 3) สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม

มอร์ตัน (Morton, 1971, p. 17) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม ว่าเป็นการทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงาน หรือองค์การนั้นๆ นวัตกรรมไม่ใช่การกำจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุง เสริมแต่งและพัฒนา

ดักเกอร์ (Drucker, 1985, p. 67) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ เครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการในการแสวงหาผลประโยชน์และโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อสร้างธุรกิจและบริการที่แตกต่างจากของคู่แข่ง นวัตกรรมเป็นความสามารถที่ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการฝึกฝน ศักยภาพในการเรียนรู้ และการนำไปปฏิบัติได้จริง

จากการที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปคำว่า นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ๆซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่

2. ลักษณะของนวัตกรรม

นักวิชาการได้ระบุถึงลักษณะของนวัตกรรมไว้ ดังนี้

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2542, หน้า 3) นวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ ต้องมาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เราจะต้องทำให้ทุกคนมีโอกาสในการสร้างนวัตกรรมซึ่งนวัตกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. Improvement innovation ที่ทุกคนสามารถคิดได้ ทำได้ที่หน้างานของตนเองซึ่งเป็นการส่งเสริมและสร้างฐานความคิดเชิงพัฒนาให้กับทีมงานเริ่มต่อยอด เชื่อมโยง ทำสิ่งที่ใหญ่ขึ้น ยกย่องสิ่งที่ดีขึ้นมากจนเห็นความแตกต่าง

2. Incremental innovation จะเกิดจากการต่อยอดความคิดเชื่อมโยงกระบวนการและเทคโนโลยีมาสร้างเป็นสิ่งที่ใหม่ที่ดีและมีคุณค่ามากกว่าเดิม เช่น การสร้างเทคโนโลยีใหม่ของธุรกิจ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. Break thorough innovation เป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมี ผู้อื่นต้องใช้เวลาตามเรา เป็นการสร้างโอกาสที่เป็นผู้นำในตัวสินค้าหรือบริการ ก่อให้เกิดคุณค่าแก่ลูกค้าและประสบความสำเร็จในตลาดอย่างชัดเจน เช่น Google เป็นต้น

เสน่ห์ จุ้ยโต (2546, หน้า 36) ได้กล่าวถึง นวัตกรรมมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ 1) เป็นเรื่องของโอกาสและความน่าจะเป็น 2) มีความสลับซับซ้อน 3) ใช้เวลาบ่มเพาะ 4) มีพื้นฐานจากความรู้ปรรณาส่ง 5) มีทั้งยอมรับและต่อต้าน นวัตกรรมจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) และสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดขึ้นกับตนเอง หน่วยงาน และองค์กรต่อไป โดย เสน่ห์ จุ้ยโต (2546, หน้า 36) ยังได้เสนอสูตรของนวัตกรรมไว้ว่า

$$\text{Innovation} = \text{Invention} + \text{Application}$$

ภาพ 3 สูตรนวัตกรรม

จากสูตร จะเห็นได้ว่าการจะเกิดนวัตกรรม (Innovation) ได้นั้น จะต้องมีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) ขึ้นมาก่อน หากแต่ สิ่งที่ดีมาใหม่นั้น ไซ้ว่าจะเป็นนวัตกรรมได้เลย หากแต่ต้องมีการประยุกต์ใช้สิ่งใหม่นั้น และการประยุกต์ใช้จะต้องสร้างประโยชน์ให้กับผู้ใช้ด้วยจึงจะสามารถเรียก

สิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้น ว่าเป็นนวัตกรรมได้นอกจากนี้ บุญเกื้อ ครอบหาเวช (2543, หน้า 10) ยังได้อธิบายถึงคุณลักษณะของนวัตกรรมสามารถแบ่งลักษณะของนวัตกรรมออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 มีการประดิษฐ์คิดค้น (Innovation) หรือเป็นการปรุงแต่งของเก่าให้เหมาะสมกับกาลสมัย

ระยะที่ 2 พัฒนาการ (Development) มีการทดลองในแหล่งทดลองจัดทำอยู่ในลักษณะของโครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project)

ระยะที่ 3 การนำเอาไปปฏิบัติในสถานการณ์ทั่วไป ซึ่งจัดว่าเป็นนวัตกรรมขั้นสมบูรณ์

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2546, หน้า 32) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณา ลักษณะใดเป็นนวัตกรรมไว้ 4 ประการ คือ 1) นวัตกรรมจะต้องเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมด หรือบางส่วนอาจเป็นของเก่าใช้ไม่ได้ผลในอดีต แต่นำมาปรับปรุงใหม่ หรือเป็นของปัจจุบันที่เรานำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น 2) มีการนำวิธีการจัดระบบมาใช้ โดยพิจารณาองค์ประกอบทั้งส่วนข้อมูลที่น่าเข้าไปในกระบวนการและผลลัพธ์โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมก่อนที่จะทำการเปลี่ยนแปลง 3) มีการพิสูจน์ด้วยการวิจัย หรืออยู่ระหว่างการวิจัยว่า “สิ่งใหม่” นั้น จะช่วยแก้ปัญหาและการดำเนินงานบางอย่างได้อย่างไร มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม 4) ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบันหาก “สิ่งใหม่” นั้น ได้รับการเผยแพร่และยอมรับจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานที่ดำเนินอยู่ในขณะนั้น ไม่ถือว่าสิ่งใหม่นั้นเป็นนวัตกรรมแต่จะเปลี่ยนสภาพเป็นเทคโนโลยีอย่างเต็มที่

จากการศึกษาลักษณะของนวัตกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของนวัตกรรม ได้ว่า นวัตกรรมจะต้องมีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) ขึ้นมาก่อน การประยุกต์ใช้จะต้องสร้างประโยชน์ให้กับผู้ใช้ด้วย และได้รับการเผยแพร่และยอมรับจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบงาน มีการนำวิธีการจัดระบบมาใช้มีการพิสูจน์ด้วยการวิจัย ซึ่งลักษณะของนวัตกรรมอาจเป็นสิ่งที่ใหม่และเคยเกิดขึ้นมาก่อนนั่นเอง

3. ที่มาของนวัตกรรม

มีนักวิชาการระบุถึงที่มาของนวัตกรรมไว้ ดังนี้

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2549, หน้า 19-21) ได้กล่าวถึงบทความเรื่อง นวัตกรรม: ตีตาอูธ กลยุทธ์ทางการแข่งขันไว้ว่า แหล่งที่มาของนวัตกรรม มีแหล่งที่มาจาก

1) นวัตกรรมที่มาจากความคิดค้นภายในกิจการ (Closed Innovation) ซึ่งมักเป็นแหล่งที่มาเบื้องต้นของแนวคิดใหม่ในสินค้าบริการดังกล่าว โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานในการวิจัยและพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและจัดหาผู้ที่มีความสามารถในการคิดค้นสิ่งใหม่ดังกล่าว เข้ามาช่วยทำการพัฒนาสินค้าและบริการ รวมถึงกระบวนการในการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการของกิจการด้วย ซึ่งการเกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้นโดยทั่วไปมักต้องมาจากการกระตุ้นนวัตกรรม โดยการใช้นวัตกรรมในองค์กรเป็นกลไกในการผลักดันให้บุคลากรทั้งหมด

ขององค์กร มีความตื่นตัวในการสร้างความแปลกใหม่และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ขึ้นมา และนำแนวคิดดังกล่าว ไปผสมผสานกับสินค้าและบริการของกิจการเพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน

2) นวัตกรรมที่มาจาก การเชื่อมโยงต่อกันภายนอกองค์กร (Open Innovation) แหล่งที่สองของนวัตกรรมที่เป็นแหล่งที่มีความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน นั่นคือ การที่กิจการมีการเปิดกว้างในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา ไม่เพียงแต่จากการคิดค้นของบุคลากรภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่จากภายนอกอีกด้วย ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะทำให้ได้ไอเดียใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลายกว่า โดยทำการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับเทคโนโลยีจากภายนอกองค์กร และเป็นการไม่จำกัดแนวคิดหรือความเชี่ยวชาญอยู่เฉพาะภายในองค์กรเท่านั้น วิธีการดังกล่าว เช่น การซื้อเทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่จากองค์กรภายนอก, การร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ กับองค์กรอื่น ๆ , การเข้าทำการลงและ/หรือเข้าซื้อกิจการในหน่วยงานขององค์กรอื่น, การจัดตั้งศูนย์กลางความรู้ เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูล เป็นต้น

บุญทัน ดอกโรสง (2555, หน้า 153) กล่าวว่า นวัตกรรมคือ ความคิดการกระทำหรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ด้วยตัวบุคคลแต่ละคนหรือสังคม การพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้น นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นว่า เป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งความใหม่อาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย สิ่งใหม่ ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำกันใหม่ เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่ได้ ซึ่งก็นับว่าสิ่งนั้นเป็น สิ่งใหม่ได้แล้วนวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน
2. สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่
3. สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิมเป็นนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบ

ค่อยเป็นค่อยไปหรือการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

จากที่นักวิชาการได้กล่าวถึงที่มาของนวัตกรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1) นวัตกรรมที่มาจาก การคิดค้นภายในกิจการ (Closed Innovation) ซึ่งมักเป็นแหล่งที่มาเบื้องต้นของแนวคิดใหม่ในสินค้า บริการดังกล่าว โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานในการวิจัยและพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและจัดหาผู้ที่มีความสามารถในการคิดค้นสิ่งใหม่ดังกล่าว เข้ามาช่วยทำการพัฒนาสินค้าและบริการ 2) นวัตกรรมที่มาจาก การเชื่อมโยงต่อกันภายนอกองค์กร (Open Innovation) แหล่งที่สองของนวัตกรรมที่เป็นแหล่ง

ที่มีความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน นั่นคือ การที่กิจการมีการเปิดกว้างในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา ไม่เพียงแต่จากการคิดค้นของบุคลากรภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่จากภายนอกอีกด้วย

4. องค์ประกอบของนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้ระบุถึงองค์ประกอบของนวัตกรรม ดังนี้

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2540, หน้า 10) ได้กล่าวถึง นวัตกรรม จะครอบคลุม กิจกรรม 3 ขั้นตอนคือ

1) การประดิษฐ์คิดค้น (Invention) ต้องใช้กำลังสมองและจินตนาการมาก กล่าวที่จะเอาชนะและทุ่มเทมาก

2) การนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ ทำเพื่อผลตอบแทนทางธุรกิจ ต้องการเงินลงทุนมาก ความเสี่ยงสูง ผู้ประกอบการต้องใช้ความสามารถทางการจัดการสูง

3) การลอกเลียนแบบ (Imitation) จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ลอกเลียนแบบแน่ใจแล้วว่า นวัตกรรมนั้นประสบความสำเร็จแน่นอนและไม่มีความเสี่ยงแล้ว (อาจจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย) การลอกเลียนแบบจะต้องให้ค่าผลตอบแทนแก่เจ้าของนวัตกรรมที่ประเทศต่างๆ ได้สร้างเครื่องมือในการคุ้มครองลิขสิทธิ์แก่เจ้าของนวัตกรรมนั้น ๆ ในรูปของ “สิทธิบัตร” (Patent)

เสนห์ จุ้ยโต (2546, หน้า 39) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของนวัตกรรม จะต้องให้ความสำคัญกับขอบข่ายของนวัตกรรม 2 ประการ ได้แก่ 1) ริเริ่มประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) เป็นเรื่องของความใหม่ ซึ่งไม่มีใครกระทำมาก่อน ใครที่เป็นผู้ริเริ่ม เรามักเรียกว่าบิดา หรือกูรู ตัวอย่างเช่น เจ้าพ่อการตลาด ได้แก่ Phillip Kotler เจ้าพ่อการบริหารกลยุทธ์ ได้แก่ Michael E.Porter เป็นต้น 2) สร้างสรรค์ดัดแปลงแต่งใหม่ (Creativity) เป็นการนำความคิดคนอื่นมาสร้างสรรค์ใหม่ให้ดีกว่าเดิม มีการไปดูงานเทียบเคียง (Benchmarking) ดัดแปลงนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้เป็นการแต่งใหม่ โดยการนำของเดิมที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า โดยการนำสิ่งที่ดูไร้ค่า เช่น เศษผ้า เศษกระดาษ กระป๋องขวดน้ำที่ไม่ใช้ประโยชน์ นำมาประดิษฐ์เป็นผ้าเช็ดทำความสะอาดไม้ และสิ่งประดิษฐ์แปลกใหม่ โดยเติมความคิดและจินตนาการของผู้ผลิตแทรกเข้าไปด้วย ในองค์กรไม่ควรส่งเสริมให้คนขโมยความคิดของผู้อื่นโดยการนำมาเป็นของตนเอง ไม่ควรเน้นการลอกเลียนแบบ แต่ควรส่งเสริมสร้างสรรค์ดัดแปลงแต่งใหม่ การปรับปรุงทีละน้อย จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่

อัจฉรา จันทร์ฉาย (2553, หน้า 54) ได้อธิบายองค์ประกอบของนวัตกรรมมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความใหม่ (Newness) สิ่งที่จะได้รับการยอมรับว่า มีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมิก็คือ ความใหม่ หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นตัวผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้

2. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) หมายความว่า สิ่งที่จะถือเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบการทำซ้ำ เป็นต้น

3. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) และสังคม (Social) ก็คือ การให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้ จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้นๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง และในเชิงสังคม เป็นการสร้างคุณค่า ซึ่งไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้

จากที่มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรม คือ การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ หรือการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้จริง เหมาะสมกับยุคสมัย และต้องมีประโยชน์ต่อองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้อธิบายถึงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

1. ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

อรอนงค์ โรจนวิฒนบุลย์ (2553, หน้า 179) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะของสังคม ขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 59) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จวีรวรรณ จันทลา (2557, หน้า 48) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่าการจะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

ศุภินญา กิจ เกตุวิเศษกุล (2562, หน้า 20) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

แมค ฟาเรน (Mc Farland, 1979) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

มิเชล, และลาสัน (Mitchell, & Larson, 1987) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ภาวะผู้นำคือศิลป์ในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

คุนซ์, และเวริช (Koontz, & Wehrich, 1988) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เรื่องของศิลป์ในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

จากที่มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ฮิกกินส์ (Higgins, 1995) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรนวัตกรรมมีดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) ผู้นำจะต้องมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงาน ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้นำเพื่อทำให้พนักงานมีพันธะสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร

2. ผู้นำจะต้องอดทนและยอมรับกับความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยงในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

3. การใช้เวลาในการตัดสินใจความคิดใหม่ ผู้นำจะต้องรู้จักการรอคอย ไม่ด่วนตัดสินใจความคิดของพนักงานว่าถูกหรือผิด ควรให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการต่อไป

4. การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับพนักงานในการสร้างนวัตกรรม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กร และจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

5. ผู้นำในองค์กรนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้นำจะต้องพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบแก้ไข และผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ทำผิดพลาดหรือล้มเหลว

6. มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational Leadership) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปมีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจในตัวเอง มีความกล้าหาญที่จะท้าทายความสำเร็จ มีคุณสมบัติพิเศษที่ดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) และผู้สร้างบรรทัดฐาน (Norm) ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

7. การจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรม เช่น การสอนงาน (Coaching) การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อการเพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการด้วยตนเอง (Self-Management) ส่งเสริมการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Upward Communication) และการให้รางวัลและการยอมรับ

เซอร์วูด (Sherwood, 2001) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญมากในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการบริหาร ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการส่งเสริมและมีส่วนรวมในกระบวนการนวัตกรรม ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารในกระบวนการนวัตกรรมก็คือผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ปกป้องความคิดสร้างสรรค์ จนกระทั่งความคิดนั้นได้รับการประเมิน พร้อมทั้งนี้ ต้องสละเวลาในการส่งเสริมกิจกรรมด้านนวัตกรรมต่างๆ และแสดงให้เห็นว่าทุกคนเห็นว่านวัตกรรมมีความสำคัญต่อการอยู่รอดหรือการแข่งขันขององค์กร ผู้บริหารต้องสามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ผู้บริหารควรมีใจเปิดกว้างและอนุญาตให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และอดทนต่อการค้นคว้าหรือทดลองของพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจว่า การสร้างนวัตกรรมต้องการเงินทุนในการสนับสนุนและแผนงบประมาณที่มีความยืดหยุ่น ดังนั้น ต้องลงทุนในการฝึกอบรมบุคลากรที่เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้และทักษะด้านนวัตกรรม

กุนซ์มาร์สกี (Kuczarski, 2003) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่จะสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ดังนี้ (1) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (2) ผู้บริหารด้านนวัตกรรมมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างนวัตกรรมด้วยความพยายาม (3) จัดตั้งทีมข้ามสายงานสำหรับพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ และ (4) สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมนวัตกรรม

จง, และฮาร์ท็อก (Jong, & Hartog, 2007) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่ม พฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน 13 ประการ ได้แก่

1. การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรมด้วยการแสดงพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม การแสวงหาโอกาสและคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ
2. กระตุ้นให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัญหาและการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา
3. การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ ด้วยการให้มีการสื่อสารแบบเปิด มีการสื่อสารที่ช่วย สนับสนุนและมีการประชุมการทำงานแบบไม่ทางการ
4. การให้วิสัยทัศน์ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และให้แนวทางการปฏิบัติและดำเนิน กิจกรรมในอนาคต
5. การเป็นที่ปรึกษา โดยผู้นำให้คำแนะนำการตัดสินใจและความคิดต่างๆ ผู้นำต้องพูดคุย และให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนกับพนักงาน
6. การกระจายงาน การให้อำนาจแก่พนักงานในการรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเป็น อิสระ
7. ผู้นำต้องช่วยเหลือพนักงานและไม่มองโทษพนักงานที่ทำงานผิดพลาด ให้มองว่าความ ผิดพลาดเป็นโอกาสของการเรียนรู้
8. การจัดการข้อมูลป้อนกลับ ผู้นำควรมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่พนักงาน เพราะจะช่วยให้พนักงานพัฒนาปรับปรุงตนเอง พร้อมทั้งการขอข้อมูลป้อนกลับจากลูกค้า เพื่อนำมา ใช้ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ
9. การนับถือ การชื่นชม หรือแสดงความนับถือพนักงาน โดยการชมเชย การให้รางวัลหรือ การเฉลิมฉลองในความสำเร็จ
10. การให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและวัตถุ ต่างๆ จะช่วยให้พนักงานมีความพยายามในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น
11. การให้ทรัพยากรทั้งเวลาและเงิน
12. ผู้นำต้องคอยติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
13. การมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับพนักงาน และให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ ได้รับมอบหมาย

วอน สแตม (Von Stamm, 2012) ได้กล่าวถึง รูปแบบผู้นำ (Leadership Style) ที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ว่า ผู้นำองค์กรต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าทดลอง ค้นหา ร่วมมือ และอดทนกับความล้มเหลว ผู้นำลักษณะนี้ควรจะมีอยู่ในทุกระดับขององค์กร โดยควรจะเริ่มที่ผู้นำ

ระดับสูงขององค์กรก่อน Center for Creative Leadership ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

1. ให้การสนับสนุนและสร้างความมั่นใจในการทำงานและเห็นคุณค่าของพนักงานแต่ละคน
2. ดูแลและสนับสนุนพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์
3. ปกป้องและสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมด้วยการเปลี่ยนแปลงคนที่มีทัศนคติ

ทางลบ

4. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อจะได้พ้นจากระบบและการตอบสนองการทำงานแบบเดิมที่จะเป็นสิ่งที่ทำลายนวัตกรรม

อรอนงค์ โรจนวิวัฒนบุลย์ (2553) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ คือ แรงขับ ทิศทาง และการเลือกเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการตรงกันในการกระทำ ซึ่งจะเป็นแรงขับ หรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออก หรือเป้าหมาย และทำให้ถอยห่างจากสิ่งอื่น ๆ

2. ลักษณะส่วนตัว เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่จะตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นและการร่วมมือ

3. ความคิดของตน เป็นทัศนคติ คุณค่า และความฝันของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจ และทำนายถึงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้

4. ความรู้ เป็นข้อมูลซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาเฉพาะด้านของบุคคล

5. ทักษะ เป็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความคิดกำหนดเหตุผล หรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักในความซับซ้อนของข้อมูลได้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การก้าวสู่ยุคดิจิทัลยุคที่มีสื่อการเรียนรู้อันหลากหลาย เช่น บทเรียนออนไลน์ (E-Learning) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) การเรียนการสอนบนเว็บ (Web-Based Learning) การเรียนออนไลน์ (On-line Learning) ส่งผลให้ครูจำเป็นจะต้องพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องผนวกกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในแต่ละยุคแต่ละสมัยที่ถือได้ว่าเป็นความท้าทายความสามารถทางวิชาชีพครู หากครูยังคงมีความเชื่อเดิม (Fixed Mindset) เกี่ยวกับรูปแบบการสอนของตนที่เคยใช้มานานกว่าสามสิบปีสืบเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของผู้เรียน ความเชื่อดังกล่าวก็จะกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่ ครูเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Growth Mindset) ผ่านกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงาน ดังนี้

1. การเปิดใจ (Openness) ผู้บริหารจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจ ยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่จากครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการเปิดพื้นที่ทาง ความคิดที่ไม่มุ่งเน้นการตัดสินถูกหรือผิดแต่จะต้องเป็นพื้นที่ความคิดที่ทุกคนรู้สึกอิสระและไม่มี ข้อจำกัดเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็น(Brainstorming) และร่วมกันกำหนดเป้าประสงค์ในการ พัฒนาการปฏิบัติงานของตนและสถานศึกษาที่มุ่งสู่นวัตกรรม (Innovative Goal)

2. การมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าประสงค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งสู่นวัตกรรม โดยผู้บริหาร จะต้องชี้แนะให้ครูวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในมุมมองที่หลากหลาย มุมมองโดยพิจารณาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและ ความเป็นไปได้ในการสร้างนวัตกรรม

3. การกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือ แนวคิดใหม่ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถค้นพบ วิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างการทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด จนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิง ประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริงจึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่นั้นได้ว่า เป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไป ทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

4. การวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) เมื่อได้นวัตกรรมใหม่แล้ว ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูกัดค้นแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดมาจากการพัฒนาองค์ ความรู้เดิมผนวกกับองค์ความรู้ใหม่และสถานการณ์ใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปผ่านกระบวนการวิจัยและ พัฒนาเพื่อยกระดับการวิจัยในชั้นเรียนจากเดิมที่เป็นเพียงการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น (do something better) สู่การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของครูเพื่อสร้างสรรค์เทคนิค /วิธีการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม (do something different) และจะเป็นประโยชน์ต่อการก้าวหน้า ทางวิชาชีพของครูในการขอวิทยฐานะระดับสูงต่อไปทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมในงานผู้บริหาร สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยการใช้คำถามชี้แนะในการเรียนรู้ (Question-based Learning) เพื่อให้ครูพัฒนาการคิดสร้างสรรค์เชิงบวก

เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน (2561) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีการดำเนินเพื่อนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนา โดยการปลูกฝังค่านิยมให้มีความรักหลงใหลในนวัตกรรม การนำมา ปฏิบัติอย่างจริงจังแต่ไม่กดดัน การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นทีม และการใช้คุณลักษณะส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์ รวมถึงการนำความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม โดยการเอาใจใส่ การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง และวิธีการศึกษาข้อมูลจนก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม โดยการเอาใจใส่ การศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง และวิธีการศึกษาข้อมูลจนก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมจนสัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ คือ วิธีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

2. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ คือ วิธีการนำความรู้สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของนวัตกรรมเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบไปด้วย คือ 1. การเปิดใจ (Openness) 2. การมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) 3. การกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) 4. การวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) องค์ประกอบของนวัตกรรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วุฒิพงษ์ ภัคดีเหล่า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม : กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมที่สะท้อนบริบททางการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ นักวิชาการจากหลักสูตรการศึกษาและหน่วยงานด้านนวัตกรรมของสถาบันการศึกษา และนักปฏิบัติในองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม และใช้การศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Study) โดยทำการศึกษาจากบริษัทที่ได้รับรางวัลสุดยอดบริษัทนวัตกรรม (Thailand Most Innovative Company) จำนวน 5 องค์การ ได้แก่ บริษัท บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม พบว่า คุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับการสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารทรัพยากร การประเมินและการลำเลียงความคิด และผู้นำบุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้นำองค์กรที่มีผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการ ซึ่งเป็นผล

จากการสร้างสรรค์ที่มีลักษณะความเป็นนวัตกรรม โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือกรรมการผู้จัดการใหญ่ องค์กรละ 1 ท่าน สัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องอีก 62 คน ผลการศึกษาพบว่า บริบทภายนอกองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์กร กัดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนานวัตกรรม โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์กรแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบที่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมายงานโครงการ การมอบอำนาจ เป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม

นาฎวดี จำปาดี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณี ศึกษาบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยมีจุดประสงค์เพื่อ 1) ระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม 4) ผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและ 5) สร้างสมการทำนายพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบงานด้วยซอฟต์แวร์สำเร็จรูป กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทผู้ให้บริการออกแบบและพัฒนาระบบด้านคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม พบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูง 2) ผู้ปฏิบัติงานมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์กลางๆ คือ มีเป็นรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม แต่เป็นนวัตกรรมระดับต่ำ 3) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน ส่วนสถานการณ์ทำงานอายุงานในสายงานปัจจุบันและลักษณะสายงาน และความหลากหลายของลักษณะสายงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน 4) การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในทางบวก ($r = .638, p < .01$) 5) รูปแบบความคิดสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในทางบวก ($r = .551, p < .01$) 5.1) รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ

สร้างนวัตกรรม 5.2) รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม($r = .702, p < .01$) 6) ปัจจัยที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วยรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง อายุงานในสายงานปัจจุบัน 7-10 ปี สถานการณ์ทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานสังกัดบริษัท และการรับผิดชอบงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกลุ่มวิเคราะห์และออกแบบระบบงาน การเป็นเพศชาย และการมีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งร่วมกันทำนายได้ถึงร้อยละ 66.9 ผลงานวิจัยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรผู้บริการค่าปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แต่อย่างไรก็ดีพฤติกรรมสามารถพัฒนาให้เพิ่มได้ด้วยการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองให้มากขึ้น

ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร วิธีการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารและบุคลากรของบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จำนวน 340 คน เครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างระบุพฤติกรรมของผู้นำด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา อยู่ในระดับมาก เพียง 1 พฤติกรรมส่วนพฤติกรรมอื่นๆ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้นให้เกิดการแพร่กระจายให้เกิดความรู้ การให้วิสัยทัศน์ การให้คำปรึกษาการกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดระเบียบข้อมูลย้อนกลับ การให้คำสำคัญการให้รางวัล การสนับสนุนด้านทรัพยากร การติดตามผลและการมอบหมายภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ด้านก่อให้เกิดความคิดใหม่ และการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาสอยู่ในระดับมาก ขณะที่การพัฒนา และการใช้ในเชิงพาณิชย์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิเคราะห์สมการถดถอยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรพบว่า มีเพียง 2 พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร คือ 1) พฤติกรรมด้านการเป็นแบบอย่างและการกระตุ้นทางสติปัญญาส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรใน 3 ด้าน คือ การก่อให้เกิดความคิดใหม่ การรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาสการพัฒนา 2) พฤติกรรมด้านการให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคลากรส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรด้านการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์จากการวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งเป็นตัวแปรต้นต่อตัวแปรตามซึ่งคือ พฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงกับการก่อให้เกิดความคิดใหม่ การก่อให้เกิดความคิดใหม่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาส และการพัฒนา

การรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาสมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการพัฒนา และการพัฒนามีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์

ปรีชา ชื่นชนกพิบูล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนโดยพัฒนารูปแบบนวัตกรรม การบริหาร และตรวจสอบรูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสานประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพ การบริหารงานโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจำนวน 274 อำเภอ 5 ภาค พัฒนาแบบสอบถามใช้ถามความเห็นผู้เชี่ยวชาญ 17 คน โดยวิธีเดลฟาย เพื่อร่างรูปแบบนวัตกรรมการบริหาร และเสนอ ร่างรูปแบบนวัตกรรมเพื่อตรวจสอบและยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน โดยวิธีประชุมกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในปัจจุบันได้นำเอาบริบทในด้านต่างๆ ไปใช้ในการบริหารจัดการให้การศึกษา ในระดับมาก(2) รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีองค์ประกอบได้แก่ การบริหาร บริบท มีกระบวนการการบริหาร ประกอบด้วย การวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การวิเคราะห์ชุมชน สังคม วัฒนธรรมที่อยู่ในเขตพื้นที่ รับผิดชอบ การบริหารและการสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษา และการบูรณาการ การบริหารระบบ มีกระบวนการ วางแผน การสรรหา ทรัพยากร และงบประมาณให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการประสานงานให้เกิดกิจกรรม มีการประเมินผลงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน (3) การบริหารบุคคลผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยึดหลักธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจ ปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดสมรรถนะและวางแผนการพัฒนาคูลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้รับบริการมีความมุ่งมั่นในการเรียนและใช้นวัตกรรมอย่างสมบูรณ์และถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญเห็นชอบกับรูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอว่ามีความเหมาะสมถูกต้อง

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 56 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 1,771 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 45 คน ครูผู้สอนจำนวน 272 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 317 คน ซึ่งได้

จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาตามลำดับเป็นดังนี้ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง มีการปฏิบัติที่สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง และด้านความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นด้านที่น้อยที่สุด

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 351 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน โดยการนำความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามขอบเขตด้านเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ตามทัศนะของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 วิธีดำเนินการศึกษามี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยใช้แบบสอบถามกับครูผู้สอน จำนวน 68คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

วิทยากร ยาสิงห์ทอง, และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานเป็นทีม และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความกล้าเสี่ยง ส่วนการเป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการความรู้ มีค่าทำนายร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีอยู่ในรูปคะแนนดิบ และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2)ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ และ 3)วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู บุคลากรในโรงเรียนพระราชรัฐ จำนวน 216 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เท่ากับ 0.96 และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ 2)ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3)ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

กิลดอน (Gliddon, 2006) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมซึ่งผลการศึกษาสามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรมออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นผู้กำหนดนวัตกรรม ด้านการนำกลุ่มและทีมงาน ประกอบด้วยการจัดการจัดการความคาดหวัง การนำโดยปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ด้านระดับพลังงานและ

การจูงใจ ประกอบด้วย การมีความรู้สึกจำเป็นเร่งด่วน ด้านการจัดการและการมอบหมาย ประกอบด้วยความสามารถในการวางแผนและการจัดการโครงการ ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วยทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางด้านอารมณ์ ด้านการมีพันธสัญญาและความรู้สึกการเป็นเจ้าของ ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ด้านบทบาท อำนาจ และการเมือง ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ และด้านความเข้าใจสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร

จง, และฮาร์ทท็อก (Jong, & Hartog, 2007) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่ต่อการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน รวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงได้พฤติกรรมของผู้นำ 13 ประการ ได้แก่ การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้นสติปัญญาการกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นที่ปรึกษา การกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อมูลย้อนกลับ การนับถือและการชื่นชม การให้รางวัลการให้ทรัพยากรสนับสนุน การติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน การมอบหมายงานที่ทำหาย

อิลลิน, และไลเกรน (Ailin, & Lindgren, 2008) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งมั่นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ ด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 111 คน ครูจำนวน 1,195 คน รวมทั้งสิ้น 1,306 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2, 2564, หน้า 23)

2. กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาความเหมาะสมเป็นตัวแทนที่ดีในแต่ละตำแหน่ง เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่า ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างเป็น 30 : 70 โดยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน และครู ร้อยละ 70 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของสถานศึกษาโดยวิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 28 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 59 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 92 คน

2. ครู ประกอบด้วย ครูสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 50 คน ครูสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 151 คน และครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 214 คน

ขั้นตอนที่ 3 ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากให้ได้ครบตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก (ไม่เกิน 120 คน)	34	277	311	28	50	78
ขนาดกลาง (121-600 คน)	71	846	917	59	151	210
ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	6	72	78	5	13	18
รวมทั้งสิ้น	111	1,195	1,306	92	214	306

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 1 ชุด สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากกรอบแนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จากนั้นได้ขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเปิดใจ 2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ 3) ด้าน การกล้าเสี่ยง/กล้าลอง 4) ด้านการวิจัยและพัฒนา ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ การให้คะแนนมีดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อกำหนดตัวแปรและข้อรายการ ดังนี้

- 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม
- 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. นำข้อมูลที่ได้มาทำการสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อรายการที่เหมาะสม โดยพิจารณาให้ครอบคลุมเนื้อหาของแต่ละด้านให้เหมาะสมและดีที่สุด

3. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างคำถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเปิดใจ 2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ 3) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง 4) ด้านการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยสร้างร่างแบบสอบถาม โดยกำหนดเป็นประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดในกรอบแนวคิดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 7 คน และครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 23 คน

4. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.160) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.870

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฉบับให้ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

2. ผู้วิจัยทำแบบบันทึกเสนอคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3. การเก็บข้อมูลผู้วิจัยกระทำตามขั้นตอน คือ

3.1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 306 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 92 คน และครูจำนวน 214 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตอบแบบสอบถาม โดยการนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน

3.2 ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทำการตรวจนับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แบ่งเป็นรายด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

การแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย (John W. Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตาม อายุ ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher's)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การคำนวณขนาดตัวอย่าง จากสูตร (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129-130)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) จากสูตร (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 94)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาตาม
ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อความนั้นเป็น
ตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าค่าใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อความนั้นถูกตัดออกไป
หรือต้องปรับปรุงใหม่

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's alpha coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 132)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อความ

S_i แทน ความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม

4.1 การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 95)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

4.2 การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากสูตร (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2541, หน้า 106)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

\bar{x}	แทน	ค่าหรือคะแนนของข้อมูล
$\sum x$	แทน	ผลรวมของค่าหรือคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.3 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากสูตร (สุวริย์ศิริ โภคาภิรมย์, 2546, หน้า 106)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

5. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

5.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และโดยพิจารณาความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบเอฟ (F – test) จากสูตร (วิลโล ทองแพ้ว, 2542, หน้า 227)

$$1) \quad F = \frac{S_1^2}{S_2^2}, \quad df_1 = n_1 - 1, \quad df_2 = n_2 - 1$$

เมื่อ	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่ามาก
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าน้อย

ถ้าทดสอบแล้วมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$2) \quad t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}$$

ถ้าทดสอบแล้วมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$3) \quad t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}, \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	สถิติทดสอบที (t-test)
	\bar{X}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มที่ 2

5.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) จากสูตร (กานดา พูนลาภทวี, 2539, หน้า 228)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (between mean square)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (within mean square)

5.3 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher's) คำนวณจากสูตร (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554, หน้า 375)

$$LSD = \left(t_{\frac{\alpha}{2}, df} \right) \sqrt{\frac{2MS_w}{n}}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าของผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด
	$t_{\frac{\alpha}{2}, df}$	แทน	ที่จากตารางที่ที่ $df = nk - k$

MS_w	แทน	ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของการทดสอบ โดยรวม
n	แทน	จำนวนของสมาชิกในกลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง
p	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
*p<.05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 306 คน ซึ่งสามารถแบ่งผลการศึกษาเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 306)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	113	37.00
2) หญิง	193	63.00
2. ระดับการศึกษา		
1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	211	68.95
2) สูงกว่าปริญญาตรี	95	31.05
3. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	92	30.07
2) ครู	214	69.93
4. วิทยฐานะ		
1) ไม่มีวิทยฐานะ	143	46.73
2) ชำนาญการ	139	45.42
3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	24	7.85
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 10 ปี	145	47.38
2) 10 - 15 ปี	135	44.11
3) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	26	8.51

จากตาราง 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 68.95 ตำแหน่งครู จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 69.93 ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 46.73 และประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.38

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (n = 306)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	209	68.30
2) หญิง	97	31.70
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	41	13.39
2) 30 - 40 ปี	51	16.67
3) 40 - 50 ปี	155	50.65
4) 50 - 60 ปี	59	19.29
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 20 ปี	136	44.44
2) 20 ปีขึ้นไป	170	55.56
4. ขนาดของโรงเรียน		
1) ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)	78	35.49
2) ขนาดกลาง (121 - 600 คน)	210	68.63
3) ขนาดใหญ่ (601 - 1500 คน)	18	4.12

จากตาราง 3 แสดงร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 209 คน ร้อยละ 68.30 อายุระหว่าง 40 - 50 ปี จำนวน

155 คน ร้อยละ 50.65 ประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 170 คน ร้อยละ 44.44
โรงเรียนขนาดกลาง (121 - 600 คน) จำนวน 210 คน ร้อยละ 68.63

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 คือ 1) ด้านการเปิดใจ (Openness) 2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)
3) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) 4) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and
Development)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเปิดใจ (Openness)

ด้านการเปิดใจ (Openness)	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นใหม่ แนวคิด ใหม่ของครู เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการทำงาน ร่วมกัน	4.83	0.43	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงออกทาง ความคิด เกิดมุมมอง เกิดแนวคิดใหม่ๆ กล้าคิด กล้าทดลอง	4.58	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ศึกษา ทาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่าง ต่อเนื่อง	4.80	0.40	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ดึงความสามารถ ประสบการณ์ของ แต่ละบุคคล มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพ และความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดศักยภาพ สูงสุด	4.57	0.55	มากที่สุด

ตาราง 4 ต่อ

ด้านการเปิดใจ (Openness)	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ มาสร้างองค์ความรู้ให้ครู จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้	4.44	0.64	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูล หาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ประกอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.42	0.79	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีคุณค่ามากขึ้น	4.45	0.55	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่ มาใช้ในการบริหารการศึกษา	4.73	0.57	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานผ่อนคลาย	4.62	0.53	มากที่สุด
11. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.40	0.85	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้	4.75	0.53	มากที่สุด
ภาพรวม	4.58	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเปิดใจ (Openness) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นใหม่ แนวคิดใหม่ของครู เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.43) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ศึกษา หาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.85)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)

ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีใจ จดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ	4.49	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูวางแผนยุทธศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จ	4.68	0.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ในการพัฒนานวัตกรรมที่มุ่งยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.49	0.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการจัดทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	4.34	0.83	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานพัฒนานวัตกรรมให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	4.39	0.58	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ โดยการคิดนอกกรอบ นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ยั่งยืน	4.40	0.85	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม โดยเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการพัฒนาวัตกรรมร่วมกันของครู	4.51	0.77	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.42	0.78	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ร่วมกันเสมอเมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรม	4.76	0.45	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรม	4.67	0.53	มากที่สุด
11. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนานวัตกรรมสู่ความสำเร็จ	4.21	0.73	มาก

ตาราง 5 ต่อ

ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
12. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้	3.73	0.08	มาก
ภาพรวม	4.42	0.48	มาก

จากตาราง 5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันเสมอเมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.45) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูวางแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.60) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.08)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)

ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุมความเสี่ยง	3.69	0.87	ดี
2. ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเสียหาย และความล้มเหลว	4.53	0.57	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม	4.21	0.73	มาก

ตาราง 6 ต่อ

ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง	3.03	0.80	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม	4.01	0.87	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการการควบคุมความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม	4.18	0.84	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเอาชนะความกลัวของตนเอง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ ปล่อยวางสิ่งเดิม ๆ ที่เคยยึดเหนี่ยว	3.91	0.86	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบๆ ตัวอยู่ตลอดเวลา	4.01	0.85	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้	4.13	0.77	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตามประเมินผล การจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนานวัตกรรม	4.33	0.82	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งงาน เมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาดขึ้น	4.34	0.83	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดนำมาเป็นประสบการณ์ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป	4.18	0.88	มาก
ภาพรวม	4.11	0.50	มาก

จากตาราง 6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเสียหาย และ

ความล้มเหลว ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งงานเมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาดขึ้น ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.83) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.80)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา	4.76	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย	4.68	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จากผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น	4.38	0.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย เพื่อนำไปใช้ปฏิรูปการเรียนรู้	4.86	0.36	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.47	0.69	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน จัดหาเอกสาร วารสาร ตำราเกี่ยวกับทฤษฎีหลักการและแนวคิดในการทำวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาครู	4.62	0.60	มากที่สุด

ตาราง 7 ต่อ

ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยให้แก่ครูอย่างเหมาะสม	4.44	0.56	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางการวิจัยและพัฒนา โดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงานตลอดจน ดูแล นิเทศ กำกับและติดตาม	4.57	0.64	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้า พัฒนารูปแบบหรือออกแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น	4.66	0.59	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุง ในการใช้นวัตกรรมภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.83	0.43	มากที่สุด
11. ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.54	0.51	มากที่สุด
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูโดยปฏิบัติตนตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.57	0.56	มากที่สุด
ภาพรวม	4.63	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย เพื่อนำไปใช้ปฏิรูปการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.36) 2) ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุง ในการใช้นวัตกรรมภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.43) 3) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและ

แนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จากผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.68)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเปิดใจ (Openness)	4.58	0.31	มากที่สุด
2. ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)	4.42	0.48	มาก
3. ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)	4.11	0.50	มาก
4. ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)	4.63	0.31	มากที่สุด
ภาพรวม	4.44	0.28	มาก

จากตาราง 8 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.31) ด้านการเปิดใจ (Openness) ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.31) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.48) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.50)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรในสมมติฐาน ในการวิจัย จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

และเมื่อจำแนกตาม อายุ และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's method) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 9 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (209)		หญิง (97)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเปิดใจ (Openness)	4.57	0.31	4.61	0.29	-1.147	.252
2. ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)	4.38	0.49	4.52	0.44	-2.463	.015*
3. ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)	4.09	0.48	4.15	0.52	-0.983	.326
4. ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)	4.60	0.32	4.70	0.26	-2.771	.006*
ภาพรวม	4.41	0.29	4.50	0.25	-2.528	.012*

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการเปิดใจ (Openness)	ระหว่างกลุ่ม	0.885	3	0.295	3.203	.024*
	ภายในกลุ่ม	27.818	302	0.092		
	รวม	28.703	305			
2. ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)	ระหว่างกลุ่ม	0.802	3	0.267	1.158	.326
	ภายในกลุ่ม	27.818	302	0.231		
	รวม	28.703	305			
3. ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้า ลอง (Taking Risk)	ระหว่างกลุ่ม	4.465	3	1.488	6.380	.000*
	ภายในกลุ่ม	70.456	302	0.233		
	รวม	74.912	305			
4. ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)	ระหว่างกลุ่ม	0.219	3	0.073	0.775	.509
	ภายในกลุ่ม	28.400	302	0.094		
	รวม	28.618	305			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.455	3	0.152	1.956	.121
	ภายในกลุ่ม	23.426	302	0.078		
	รวม	23.881	305			

จากตาราง 10 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ด้านการวิจัยและ
พัฒนา (Research and Development) ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's method) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเปิดใจ (Openness)

ด้าน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	40 - 50 ปี	50 - 60 ปี
		\bar{X}	4.52	4.52	4.64	4.54
ด้านการเปิดใจ (Openness)	ต่ำกว่า 30 ปี	4.52	-	-0.00	-0.12*	-0.02
	30 - 40 ปี	4.52	-	-	-0.12*	-0.02
	40 - 50 ปี	4.64			-	0.10*
	50 - 60 ปี	4.54				-

* $p \leq .05$

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเปิดใจ (Openness) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 40 - 50 ปี 2) อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 40 - 50 ปี 3) อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 50 - 60 ปี

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)

ด้าน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	40 - 50 ปี	50 - 60 ปี
		\bar{X}	4.14	3.94	4.22	3.96
ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)	ต่ำกว่า 30 ปี	4.14	-	0.20	-0.08	0.18
	30 - 40 ปี	3.94	.-	-	-0.28*	-0.02
	40 - 50 ปี	4.22			-	0.26*
	50 - 60 ปี	3.96				-

* $p \leq .05$

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 40 - 50 ปี 2) อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 50 - 60 ปี

ตาราง 13 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	น้อยกว่า 20 ปี		มากกว่า 20 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเปิดใจ (Openness)	4.54	0.31	4.62	0.30	-2.260	.025*
2. ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)	4.33	0.47	4.51	0.48	-3.435	.001*
3. ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)	3.95	0.43	4.27	0.51	-5.935	.000*
4. ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)	4.67	0.28	4.59	0.33	-2.108	.036*
ภาพรวม	4.37	0.23	4.50	0.31	-4.099	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นกัน

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการเปิดใจ (Openness)	ระหว่างกลุ่ม	0.367	2	0.184	1.963	.142
	ภายในกลุ่ม	28.336	303	0.094		
	รวม	28.703	305			
2. ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)	ระหว่างกลุ่ม	0.223	2	0.111	0.480	.619
	ภายในกลุ่ม	70.277	303	0.232		
	รวม	70.500	305			
3. ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้า ลอง (Taking Risk)	ระหว่างกลุ่ม	0.369	2	0.198	0.805	.448
	ภายในกลุ่ม	74.525	303	0.246		
	รวม	74.921	305			
4. ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)	ระหว่างกลุ่ม	0.488	2	0.244	2.629	.074
	ภายในกลุ่ม	28.130	303	0.093		
	รวม	28.618	305			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.019	2	0.009	0.120	.887
	ภายในกลุ่ม	23.862	303	0.079		
	รวม	23.881	305			

จากตาราง 14 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 111 คน ครูจำนวน 1,195 คน รวมทั้งสิ้น 1,306 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2, 2564, หน้า 23)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่า ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30 : 70 โดยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 จำนวน 92 คน และครู ร้อยละ 70 จำนวน 214 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมเรียบร้อยแล้ว จึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (sample random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 1 ชุด สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากกรอบแนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จากนั้นได้ขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเปิดใจ 2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ 3) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง 4) ด้านการวิจัยและพัฒนา ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แบ่งเป็นรายด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามอายุ และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's method)

สรุปผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีดังนี้

1.1 ด้านการเปิดใจ (Openness) พบว่า ภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายช้อยพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นใหม่ แนวคิดใหม่ของครู เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการทำงานร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ศึกษา หาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจ สิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.2 ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) พบว่า ภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายช้อยพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันเสมอเมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนา นวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูวางแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ ความสำเร็จ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้

1.3 ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) พบว่า ภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายช้อยพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเสียหาย และความ ล้มเหลว 2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งงาน เมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาด ขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตามประเมินผลการ จัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของ ความเสี่ยง

1.4 ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) พบว่า ภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายช้อยพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุง ในการใช้นวัตกรรมภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จากผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

1.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 2) ด้านการเปิดใจ (Openness) 3) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) และ 4) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ เพศชายและเพศหญิง พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ไม่แตกต่างกัน

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเปิดใจ (Openness) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 40 - 50 ปี 2) อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 40 - 50 ปี 3) อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 50 - 60 ปี

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 40 - 50 ปี 2) อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 50 - 60 ปี

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นกัน

2.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเปิดใจ (Openness) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการเปิดใจ (Openness) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรมีลักษณะใจกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของอนุสร สุวรรณวงศ์ (2559) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเปิดใจว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจ ยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ ของจากครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการเปิดพื้นที่ทางความคิดที่ไม่มุ่งเน้นการตัดสินถูกหรือผิด แต่จะต้องเป็นพื้นที่ความคิดที่ทุกคนรู้สึกอิสระและไม่มีข้อจำกัดเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็น (Brainstorming) และร่วมกันกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตน และสถานศึกษาที่มุ่งสู่นวัตกรรม (Innovative Goal) และอรอนงค์ โรจนวิวัฒน์บุลย์ (2553, หน้า 179) ศึกษาเรื่อง การที่ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะของสังคม ขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่าง ระบุพฤติกรรมของผู้นำด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียง 1 พฤติกรรม และสอดคล้องกับขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 59) ได้ศึกษาผลวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้น แนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการจัดการ เรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และวิธีการหรือแนวคิดนั้น ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 114) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความ เสี่ยง อยู่ในระดับมาก โดยครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ หรือค้นพบวิธีการ แนวคิดใหม่มา ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง และเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่า วิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริง จึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ เหล่านั้นได้ว่าเป็น นวัตกรรม โดยผู้บริหารและครูได้ร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางแผนมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮย์ (Hay, 2005) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรนวัตกรรมพบว่า ผู้นำต้องมีการกล้า เสี่ยง กล้าลอง จะทำให้มีประสิทธิภาพสนับสนุนผลงานเฉพาะบุคคลได้ดี และในการส่งเสริม การสร้าง บรรยากาศจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ อันก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ดีเยี่ยม

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ด้านการวิจัยและ พัฒนา เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมต่างๆ ภายใต้บริบทและความต้องการของ สถานศึกษา สอดคล้องกับขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555, หน้า 86) ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษาพฤติกรรม ของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการพัฒนา จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกโดยตรงกับการก่อให้เกิด ความคิดใหม่ การก่อให้เกิดความคิดใหม่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาส และการ พัฒนา การรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาสมิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการพัฒนา และการพัฒนามิทธิพลเชิง บวกโดยตรงต่อการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ และสอดคล้องกับวิทยากร ยาสิงห์ทอง, และกนกอร สมปราชญ์ (2560) พบว่า ผู้นำต้องมีการทำวิจัย และพัฒนาการศึกษาอันจะก่อให้เกิดความคิดใหม่มี

อิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาส และการพัฒนาการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาสมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการพัฒนา และการพัฒนามีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายจากสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มอบให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมให้กับครู และนักเรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาและขับเคลื่อนนโยบายนวัตกรรมสู่ครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับวัชรพงษ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 113-114) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับปวีณา กันถิน (2560, หน้า 78) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับเวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 140) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพศชายและเพศหญิงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ผู้บริหารเพศหญิงจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับวิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 235) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นบุคคลแห่งการ

เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศชายและหญิงพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเชี่ยวชาญในการวางแผนระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความชำนาญการในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า (2554, หน้า 89) การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรม : กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรมที่สะท้อนบริบททางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ผลการวิจัยว่าสรุปว่า การเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรม : กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม เมื่อจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วัฒน์บุลย์ (2559, หน้า 124) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านการเปรียบเทียบพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถตัดสินใจในการบริหารได้ดี โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการนำนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรมในองค์กร และเพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรมในองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ .05 และสอดคล้องกับปรีชา ชื่นชนกพิบูล (2557) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถตัดสินใจในการบริหารได้ดี สามารถวิเคราะห์

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ เหตุการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาด กลาง และขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้หลักการบริหารสถานศึกษาอย่างเดียวกัน ทั้งด้าน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงาน ทั่วไป จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับจริภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 115-116) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปว่า การ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารใน สถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับนาฎวดี จำปาดี (2554) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาเมื่อเปรียบเทียบ ตามขนาดโรงเรียนแล้วพบว่า ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากขนาดของโรงเรียนไม่ใช่ตัวแปรสำคัญในการ บริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการเปิดใจ (Openness) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการจัดอบรม หรือการให้งบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอนเรียนให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรม ประชุม สัมมนา ให้กับครูเพื่อเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ

1.3 ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวิธีการหรือหลักการในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง เพื่อใช้แก้ปัญหาบริหารสถานศึกษา

1.4 ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จากผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องศึกษาผลการวิจัยด้านการศึกษาใหม่ๆอยู่เสมอ และนำไปปรับใช้กับสถานศึกษา พร้อมทั้งเผยแพร่หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยควรเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2543). รายงานการศึกษาอุตสาหกรรมขนาดย่อมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: แอดวานซ์ รีเสิร์ช.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2559). คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียน ประชาธิปไตย โครงการสถานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ วันที่ 2 – 4 พฤษภาคม 2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กัลยาณี สุธสมบัติ. (2550). เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- กานดา พูนลาภทวี. (2539). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: พิสิกส์เซ็นเตอร์.
- เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน. (2561). Event marketing. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ มีเดีย.
- ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์. (2555). พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทแพนราชเทวีกรุ๊ปจำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คมพิสิษฐ์ ทวีชาติ. (2563, พฤศจิกายน 5). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนมะเดื่อ อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี. สัมภาษณ์ออนไลน์.
- จรรยา วงศ์สายัณห์. (2520). การศึกษากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- จิระประภา อัครบวร. (2552). การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธัญบุรี.
- จวีร์วรรณ จันทลา. (2557). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 9(1), 53-60.
- ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, และคนอื่นๆ. (2527). การบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชัชวาลย์ ไทยเที่ยง. (2563, พฤศจิกายน 5). ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะนาวหวาน อำเภอพัฒนา
นิคม จังหวัดลพบุรี, สัมภาษณ์ออนไลน์.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2546). การผลิตชุดการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ: เอมพันธ์.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2521). หลักการเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2548). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ส. เอเซียเพรส.
- ธวัช บุญยมนิ. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค. (2549). 108 แบรินด์แห่งองค์กรนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ
ธุรกิจปัจุบัน.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์
การพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัย
ส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการคา
ปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิത്യ สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่ม
ผลผลิตแห่งชาติ.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2543). นวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อาร์.เอส. พรินติ้ง.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐาน
การศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2555). การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ประสาน หอมพูล, และทิพวรรณ หอมพูล. (2540). จิตวิทยาธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ปรีชา ชื่นชนกพิบูล. (2557). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานของศูนย์บริการศึกษา
นอกโรงเรียน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 4(1), 23–31.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชัฐ เขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พัชลีรี ชมพุดำ. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : แมคกรอฮิล.
- พัฒนา อำทำว. (2548). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พันธุ์อาจ ชัยรัตน์. (2543). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2552). **องค์การและการบริหารจัดการองค์การ**. นนทบุรี: ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี, มิเกล กาไรซาบาล.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2533). **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: อรุณาการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ธนัชชการพิมพ์.
- _____. (2554). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารองค์การภาครัฐ** (พิมพ์ครั้งที่ 8). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การภาครัฐ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2550). **การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง**. กรุงเทพฯ: อริยชน.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิทยากร ยาสิงห์ทอง, และกนกอร สมปราชญ์. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25**. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 11(4), 234–244.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสุทธ์.
- วิไล ทองแผ่. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- วีระชาติ วิลาศรี. (2550). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาชัยภูมิเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร:
เลย.

วุฒิพงษ์ ภัคศิเหลา. (2554). **การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม : กรณีศึกษาองค์การที่
ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะ
สูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ.** กภาพสินธุ์: สุวีริยาสาส์น.

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกุล. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2539). **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.**
อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.

สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2564). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น
พื้นฐานระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
เขต 2.** ลพบุรี: ควิกก้อปปี.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.(2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580.**
กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **ปีปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: สำนัก
นายกรัฐมนตรี.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ:
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช). (2542). **นวัตกรรม: กุญแจสู่
ความสำเร็จของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีแห่งชาติ.

- สีปพนนท์ เกตุทัต. (2540). **วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง ในภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.
- สุชาติ เหมหอม. (2563, พฤศจิกายน 5). **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีซบสี่เจริญธรรม**. สัมภาษณ์ออนไลน์.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2527). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาคาร.
- สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2541). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- _____. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิทย์ ศรสวรรค์. (2563, พฤศจิกายน 5). **ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองกลุ่ม อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี**. สัมภาษณ์ออนไลน์.
- เสน่ห์ จัยโต. (2546). “การบริหารนวัตกรรม: ศาสตร์ใหม่ของการจัดการ”. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**, 1(1), 35-43.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2544). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารศึกษา หน่วยที่ 5 – 8**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). **โมเดลสมการเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559). **วิถีทัศน์ประกอบการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ประชารัฐโครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ(E5)**. สืบค้น พฤศจิกายน 5, 2563, จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir->
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2554). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัจฉรา จันทร์ฉาย. (2553). **นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็น ผู้ประกอบการ**. **วารสารบริหารธุรกิจ**, 33 (128), 57-58.
- อาคม วัดไธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ภารกิจ

เอกสารและตำรามหาวิทยาลัยทักษิณ.

อานันท์ ปันยารชุน. (2540). **ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.

Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence. **Journal of Knowledge Globalization**, **1(2)**, 87–108.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.

_____. (1990). **Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications** (3rd ed.). New York: Free Press.

Bass, B.M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks: SAGE.

Blake, Robert R., & Jane S, Morton. (1964). **The Managerial Grid**. Huston, Texas: Golf Publishing.

Cancian F. (1979). **The innovator's situation: Upper-middle-class conservatism in Agricultural communities**. California: Stanford University.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.

Drucker, P. F. (1985). **Innovation and Entrepreneurship**. New York: Harper.

Fiedler, F. E. (1967). **A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill.

Gibson, James L., Ivancevich, John M, & Donnelly, James H., Jr. (1997). **Organization Behavior Structure Process**. International Edition. United States of America: Irwin/McGraw-Hill.

Gliddon, D. G. (2006). **Forecasting a Competency Model for Innovation Leaders Using a Modified Delphi Technique**. Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University.

Hay, Group. (2005). **The innovative organization: Lessons learned from most admired companies**. A Regular Series on Workforce Issues: Selection 8.

Higgins, J. M. (1995). **Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ-Its Innovation Quotient**. New York: New Management Publishing.

- John W. Best. (1981). **Research in Education** (4th ed.). New Jersey: Prentice – Hall.
- Jong, J. P., & Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behavior. **European Journal of Innovation Management**, **10(1)**, 23.
- Koontz , H., & Wehrich, H. (1988). **Management**. New York: McGraw–Hill.
- Kuczmarski, T. D. (2003). What is Innovation? And Why aren't Companies Doing More of It?. **Journal of Consumer Marketing**, **20(6)**, 223-A.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.
- McFarland, D. (1979). **Management : Foundation & Practices** (5th ed.). New York: Macmillan Publishing.
- McGregor, D. M. (1960). **The human side of enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (1987). **People in Organizations: An Introduction to Organization Behavior** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Morton, J.A. (1971). **Organization for Innovation: A Systems Approach to Technical Management**: New York: McGraw-Hill.
- Nelson, D.L., & Quick, J.C. (1997). **Organizational Behavior: Foundations Realities, and Challenges**. New York : West Publishing.
- Reddin, W. J. (1970). **Managerial effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Rogers, Everett M. (1983). **Diffusion of Innovations** (3rd ed.). New York: The Free Press of Glence.
- Sherwood, D. (2001). **Smart Things to Know About Innovation & Creativity**. Oxford: Capstone.
- Schermerhorn, J. R. (2002). **Organizational Behavior** (9th ed.). New York: Wiley.
- Schumpeter, J. A. (1934). **The Theory of Economic Development: An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle**. New York: Transaction Publishers.
- Von Stamm, B. (2012). **Managing Innovation, Design and Creativity**. Chichester: John Wiley & Sons.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: an Introductory Analysis** (3rd ed.). New York: Harper and Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

คำอธิบาย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดใจ ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ ด้านการกล้าเสี่ยงกล้าลอง ด้านการวิจัยและพัฒนา

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ข้อมูลที่ได้ในการเก็บแบบสอบถามจะนำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์เพื่อศึกษา วางแผน แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ธมนวรรณ จันทร์สวย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับรายละเอียดของท่านมากที่สุด ดังนี้

1. เพศ ชาย หญิง
2. ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา (ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา)
 ครู
4. วิทยฐานะ ไม่มีวิทยฐานะ ชำนาญการ
 ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
5. ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี 10 - 15 ปี
 มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมากที่สุด ดังนี้

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี
 40 - 50 ปี 50 - 60 ปี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 20 ปี 20 ปีขึ้นไป
4. ขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก (1-120 คน) ขนาดกลาง (121-600 คน)
 ขนาดใหญ่ (601-1500 คน)

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โปรดระบุระดับการปฏิบัติ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ น้อย
- 6 หมายถึง ท่านเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการเปิดใจ (Openness)						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นใหม่ แนวคิดใหม่ของครู เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการทำงานร่วมกัน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงออกทางความคิด เกิดมุมมอง เกิดแนวคิดใหม่ๆ กล้าคิด กล้าทดลอง					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา ดึงความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล มาใช้ประโยชน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด					

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานได้ตรงตาม ศักยภาพ และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ มาสร้างองค์ความรู้ ให้ครู จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การทำงานให้ประสบความสำเร็จได้					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การสำรวจหาข้อมูล หาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ ประกอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีคุณค่ามากขึ้น					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำ แนวคิดใหม่มาใช้ในการบริหารการศึกษา					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกทางอารมณ์ได้ อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้					
ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีใจ จดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ					

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูวางแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จ					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ในการพัฒนานวัตกรรมที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการจัดทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานพัฒนานวัตกรรมให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ โดยการคิดนอกกรอบ นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ยั่งยืน					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม โดยเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการพัฒนาวัตกรรมร่วมกันของครู					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันเสมอเมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรม					

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบ และซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรม					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดองค์การให้พร้อมในการ พัฒนานวัตกรรมสู่ความสำเร็จ					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคม แห่งการเรียนรู้					
ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาสภาพการ ดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยง					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยง ที่ทำให้เกิดความเสียหาย และความล้มเหลว					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของ ปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของ ความเสี่ยง					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดทำแผน บริหารความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการการควบคุม ความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม					

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเอาชนะความกลัวของตนเอง เปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ ปล่อยวางสิ่งเดิม ๆ ที่เคยยึดเหนี่ยว					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบๆ ตัวอยู่ตลอดเวลา					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนานวัตกรรม					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งงาน เมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาดขึ้น					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด นำมาเป็นประสบการณ์ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข พัฒนาปรับปรุง และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป					
ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)						
37.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย					

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจากผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติการเรียนรู้					
41.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคณาภพการศึกษาของสถานศึกษา					
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน จัดหาเอกสารวารสาร ตำรา เกี่ยวกับทฤษฎีหลักการและแนวคิดในการทำวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาครู					
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยให้แก่ครูอย่างเหมาะสม					
44.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางการวิจัยและพัฒนา โดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจน ดูแล นิเทศ กำกับและติดตาม					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้า พัฒนารูปแบบ หรือออกแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น					

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
46.	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุง ในการใช้นวัตกรรม ภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
47.	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและเผยแพร่ ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ การศึกษา					
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู โดยปฏิบัติตนตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพ อย่างเคร่งครัด					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวธมนวรรณ จันทร์สวย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3. ให้ท่านพิจารณาว่าแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาหรือไม่ โปรดระบุค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง				
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 40 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 50 – 60 ปี				
3	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี				
4	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> ครู				
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี				
6	ขนาดโรงเรียน <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่				

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	คำถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง				
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 40 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 50 - 60 ปี				
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป				
4	ขนาดโรงเรียน <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (1 - 120 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (121 - 600 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (601 - 1,500 คน)				

ตอนที่ 3 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านการเปิดใจ (Openness)					
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง				
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ มาสร้างองค์ความรู้ให้ครู จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้				
3.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น แนวคิดของครู เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายใน การทำงานร่วมกัน				
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงออกทางความคิด เกิดมุมมอง เกิดแนวคิดใหม่ๆ กล้าคิด กล้าทดลอง				
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานผ่อนคลาย				
6.	ผู้บริหารสถานศึกษา ดึงความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด				
7.	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพ และความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด				
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูล หาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ประกอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่				

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีคุณค่ามากขึ้น				
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการบริหารการศึกษา				
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน				
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้				
ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีใจจดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงานที่ทำ				
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูวางแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จ				
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ในการพัฒนานวัตกรรมที่มุ่งยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาอย่างเป็นต่อเนื่อง				
16.	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานพัฒนานวัตกรรมให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา				
17.	ผู้บริหารสถานศึกษา ได้สร้างทางเลือกใหม่ๆ โดยคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ยั่งยืน				
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน				
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ร่วมกันเสมอเมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรม				

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน				
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความตระหนักถึงการจัดทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล				
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรม				
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดองค์การให้พร้อมใน การพัฒนานวัตกรรมสู่ความสำเร็จ				
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการความรู้ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้				
ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้				
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม				
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเอาชนะความกลัวของตนเองเปิดโอกาสรับสิ่งใหม่ ปล่อยวางสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเดิม ๆ ไม่ยึดติดกับอดีต				
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบๆ ตัวอยู่ตลอดเวลา				

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด นำมาเป็นประสบการณ์ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และนำไปต่อยอดในครั้งต่อไป				
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละละเลยหรือทิ้งงาน เมื่อเกิดความล้มเหลวหรือผิดพลาดขึ้น				
31.	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยง				
32.	ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเสียหาย และความล้มเหลว				
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง				
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสร้างมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม				
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม				
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนานวัตกรรม				
ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย				
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดยจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น				

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
39.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางการวิจัยและพัฒนา โดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงานตลอดจน ดูแล นิเทศ กำกับและติดตาม				
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น				
41.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา				
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดการหาเหตุผลการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ				
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยให้แก่ครูอย่างเหมาะสม				
44.	ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูในการกำหนดการวิจัยในชั้นเรียน จัดหาเอกสาร วารสาร ตำรา เกี่ยวกับทฤษฎีหลักการและแนวคิดในการทำวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาครู				
45.	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุง ในการใช้นวัตกรรมภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ				

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
46.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา				
47.	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา				
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูโดยปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด				

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตารางค่าเฉลี่ยผลความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา (ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้) <input type="checkbox"/> ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	วิทยฐานะ <input type="checkbox"/> ไม่มีวิทยฐานะ <input type="checkbox"/> ชำนาญการ <input type="checkbox"/> ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 40 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 50 - 60 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ขนาดของโรงเรียน <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (1-120 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (121-600 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการเปิดใจ (Openness)								
1.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นใหม่ แนวคิดใหม่ของครู เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการทำงานร่วมกัน	+1	0	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงออกทางความคิด เกิดมุมมอง เกิดแนวคิดใหม่ๆ กล้าคิด กล้าทดลอง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูศึกษา หาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจ สิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา ดึงความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพ และความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด	+1	0	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการเปิดใจ (Openness)								
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการ เรียนรู้ มาสร้างองค์ความรู้ให้ครู จน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การ ทำงานให้ประสบความสำเร็จได้	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การสำรวจหาข้อมูล หาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ประกอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	+1	0	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเสนอความคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมี คุณค่ามากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างใน การนำเสนอความคิดใหม่มาใช้ในการบริหาร การศึกษา	+1	0	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกทาง อารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สร้าง บรรยากาศที่สนุกสนาน ผ่อนคลาย	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการเปิดใจ (Openness)								
12.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร จัดการองค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)								
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีใจ จดจ่อ มีสมาธิอยู่กับงาน ที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู วางแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการ สร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ ในการพัฒนานวัตกรรมที่มุ่งยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็น ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการ จัดทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรม อย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิ บาล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงาน พัฒนานวัตกรรมให้ครูมีอำนาจการ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)								
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ โดยการคิดนอกกรอบ นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม โดยเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการพัฒนานวัตกรรมร่วมกันของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันเสมอเมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนานวัตกรรมสู่ความสำเร็จ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง ((Taking Risk)								
25.	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาสภาพ การดำเนินงานในสถานศึกษาก่อน ระบุความเสี่ยง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัย ความเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเสียหาย และความล้มเหลว	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมิน สถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดลำดับ ความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงอย่าง เป็นรูปธรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ ควบคุมความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเอาชนะ ความกลัวของตนเอง เปิดโอกาสรับ สิ่งใหม่ ปล่อยวางสิ่งเดิม ๆ ที่เคย ยึดเหนี่ยว	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรอบๆ ตัวอยู่ตลอดเวลา	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง ((Taking Risk)								
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ ติดตามประเมินผลการจัดการความ เสี่ยงได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ แนวทางพัฒนานวัตกรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปล่อยปละ เลยหรือทิ้งงาน เมื่อเกิดความ ล้มเหลวหรือผิดพลาดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้ สิ่งที่ ผิดพลาด นำมา เป็น ประสบการณ์ สร้างโอกาสในการ เรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และนำไปต่อยอดในครั้ง ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)								
37.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย และแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วน หนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และ กระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)								
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จากผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและ ผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย เพื่อนำไปใช้ปฏิรูปการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน จัดหาเอกสาร วารสาร ตำรา เกี่ยวกับทฤษฎีหลักการและแนวคิดในการทำวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยให้แก่ครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางการวิจัยและพัฒนา โดยการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงานตลอดจน ดูแล นิเทศ กำกับและติดตาม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)								
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้า พัฒนารูปแบบ หรือออกแบบ กระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำการ จัดกระบวนการเรียนรู้ และเป็น ต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุง ใน การใช้นวัตกรรมภายในโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47.	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมและ เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูโดยปฏิบัติตนตามเกณฑ์และ มาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | | |
|--------------------------------------|--------------|---|
| 1. อาจารย์ ดร.ภัสสร | เลาสวัสดิกุล | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ | วรปัญญา | อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. อาจารย์ ดร.ภูวดล | จตุสนันท์ | ประธานสาขาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา | เนื่องพะนอม | ผู้อำนวยการสำนักงาน
ประสานงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ ดร.บุญยานุช | ฉวีียงหงส์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมภาษณ์

- | | | |
|-----------------|-----------|---|
| 1. นายชัชวาลย์ | ไทยเที่ยง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะนาวหวาน
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี |
| 2. นายสุชาติ | เหมหอม | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสี่ซัตรีเจริญธรรม
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี |
| 3. นายคมพิสิษฐ์ | ทวีชาติ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนมะเดื่อ
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี |
| 4. นายสุวิทย์ | ศรสวรรค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองกลุ่ม
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี |

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๓๖๒/๒๕๖๔

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธมนวรรณ จันทร์สวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรัชชัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๓๕๙/๒๕๖๔

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธมนวรรณ จันทร์สวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรัชชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๓๖๓/๒๕๖๔

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธมนวรรณ จันทร์สวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรัชชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๓๖๐ /๒๕๖๔

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธมมวรรณ จันทร์สวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรัชช ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ศัสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๓๖๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวธมนวรรณ จันทร์สวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรรัชช ชูชีพ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งผู้วิจัย ได้เรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือ
ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ฝ่ายวิชาการคณะครุศาสตร์
เลขที่รับ..... 181 / 64
วันที่..... 28 ต.ค. 2564
เวลา..... 15:08

ที่ ศธ ๐๔๑๓๐/ ๒๖๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
เลขที่รับ 3390 / 64
วันที่ 25 ต.ค. 2564
เวลา 12:16 น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒
 ๘/๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลชัยนารายณ์
 อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ๑๕๑๓๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

คณะครุศาสตร์
ทะเบียนหนังสือรับภายนอก
เลขที่รับ 1021/64
วันที่ 28 ต.ค. 2564
เวลา 9:00 น.

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวมณวรรณ จันทร์สวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ อนุญาตให้นางสาวมณวรรณ จันทร์สวย ทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน อธิการบดี

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
- เห็นสมควรแจ้ง/มอบ *มอบ*

หรือหากท่านเห็นเป็นประการอื่น โปรดสั่งการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายมน โชนดี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ

โทร. ๐ ๓๖๗๗ ๑๔๙๖ , ๐๘ ๑๖๖๖ ๕๐๗๘

โทรสาร ๐ ๓๖๗๗ ๑๔๙๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ director034@gmail.com

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
- เห็นสมควรแจ้ง/มอบ *มอบ*

หรือหากท่านเห็นเป็นประการอื่น โปรดสั่งการ

- ทราบ

- ดำเนินการตามเสนอ

(อาจารย์ ดร. กัสยกร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์
28 ต.ค. 2564

-ดร (นาย) *(นาย)*

 26 ต.ค. 2564

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ฝ่ายวิชาการคณะครุศาสตร์
เลขที่รับ 140 / 64
วันที่ 28 ต.ค. 2564
เวลา 15:58



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
เลขที่รับ 3389 / 64
วันที่ 25/ต.ค. 2564
เวลา 14:13 น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒
 ๘/๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลชัยนารายณ์
 อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ๑๕๑๓๐

๙ ต.ค. ๒๕๖๔

คณะครุศาสตร์
ทะเบียนหนังสือรับภายนอก
เลขที่รับ 1020/64
วันที่ 28 ต.ค. 2564
เวลา 9:00 น.

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๓๐๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอบความอนุเคราะห์ให้ นางสาวอมนวรรณ จันทร์สวย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ อนุญาตนางสาวอมนวรรณ จันทร์สวย เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน อธิการบดี

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
- เห็นสมควรแจ้ง/มอบ *อมร.อมร.*

หรือหากท่านเห็นเป็นประการอื่น โปรดสั่งการ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒

25 ต.ค. 2564
อมร.อมร.

กลุ่มอำนวยการ

โทร. ๐ ๓๖๗๗ ๑๔๔๖ , ๐๘ ๑๖๖๖ ๕๐๗๘

โทรสาร ๐ ๓๖๗๗ ๑๔๔๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ director034@gmail.com

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
- เห็นสมควรแจ้ง/มอบ *5๐2๕1ms*

หรือหากท่านเห็นเป็นประการอื่น โปรดสั่งการ

- ดร. (ม.ร.๑๐๖)

26 ต.ค. 2564

- ทราบ

- ดำเนินการตามเสนอ

(อาจารย์ ดร. กัสกร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์
 26 ต.ค. 2564

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - สกุล	นางสาวธมนวรรณ จันทร์สวย
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 4 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 27/1 หมู่ที่ 3 ตำบลมะนาวหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี รหัสไปรษณีย์ 15140
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านมะนาวหวาน ตำบลมะนาวหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี รหัสไปรษณีย์ 15140
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2548 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2551 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2555 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2565 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี