



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุพรรณบุรี เขต 1



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุสุริเยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



**GUIDELINES FOR DEVELOPING INNOVATIVE LEADERSHIP OF
SUBJECT GROUP HEADS IN SMALL-SIZED PRIMARY
SCHOOLS UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

**BY
PAWICHAYA KANTANET**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

โดย

ปวิษฐา กันทะเนตร

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567

รศ. ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรณ์
ประธานกรรมการสอบ

ดร.กัลยรัตน์ หล่อมนินพรัตน์
กรรมการ

ดร.รัชชญา พิระธรณิศร์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ. ดร.สื่อบิตต์ เพ็ชรประสาน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

20 พฤศจิกายน 2567

Thesis entitled

**GUIDELINES FOR DEVELOPING INNOVATIVE LEADERSHIP OF
SUBJECT GROUP HEADS IN SMALL-SIZED PRIMARY
SCHOOLS UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

by
PAWICHAYA KANTANET

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Educational in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2024

Assoc. Prof. Wisut Wichitputcharporn, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Kunlayarat Lormanenoprat, Ed.D.
Member

Chatchaya Perathoranich, Ed.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)
Dean of Graduate School
November 20, 2024

กิตติกรรมประกาศ

ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยครุสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆอย่างดียิ่ง จากผู้บริหารหลักสูตร กรรมการที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทั้ง 3 ท่าน ได้แก่รองศาสตราจารย์ ดร. วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์, ดร.กัลยรัตน์ หล่อมณีพรรัตน์, และอาจารย์ปรึกษา ดร.ชัชชญา พิระธณิศร์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารหลักสูตรและคณะกรรมการทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่ายิ่ง รวมทั้งช่วย ปรับปรุงแก้ไขงานต่างๆให้แก่ผู้วิจัยตลอดเวลาการทำงานขอขอบพระคุณผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และคณาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครุสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต และผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่กรุณาอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ อันเป็นประโยชน์และคุณค่าอันเกิดขึ้นจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อเป็นการกตัญญูทดแทนแต่บิดามารดา คณะครูอาจารย์ และผู้อุปการะคุณทุกท่าน

ปวิษฐา กันทะเนตร

ผู้วิจัย

6305816 : ปวิษฐา กันทะเนตร
ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
หลักสูตร : ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ชัชชญา พิระธรณิศร์

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้บริหารระดับนโยบาย 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน 2 คน และศึกษานิเทศก์ 2 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการหาดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และความต้องการจำเป็นที่สุดคือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.70$) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกเป็น 5 แนวทาง การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยง มีการติดตาม วัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 174 หน้า)

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ความต้องการจำเป็น, หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6305816 : Pawichaya Kantanet
 Thesis Title : Guidelines for Developing Innovative Leadership of Subject Group
 Heads in Small-sized Primary Schools under the Suphanburi Primary
 Educational Service Area Office 1
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Chatchaya Perathoranich, Ed.D.

Abstract

The objectives of this study were to: 1) examine the current condition, desired condition, and need for innovative leadership development among subject heads in small primary schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, Area 1 and 2; and 2) present guidelines for developing innovative leadership for learning subject group leaders in these schools. A descriptive research method was employed to select the sample group, which consisted of 192 directors of learning subject groups. A questionnaire with a five-point evaluation scale was implemented as the research instrument for data collection. Frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation were among the statistical methods employed for data analysis. In addition, a semi-structured interview was conducted with two school administrators, one policy administrator, and two educational supervisors to analyze content and identify needs.

The results indicated that 1) the current and desired conditions were both of a high quality, with cooperation receiving the highest average score. 2) The most critical need identified was teamwork, with an index value of 0.70 (PNI adjusted). Guidelines for the development of innovative leadership among subject heads in small primary schools under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, Area 1, were categorized into five approaches: fostering creativity, promoting teamwork, creating an innovative organizational atmosphere, and implementing systematic risk management. Systematic monitoring, measurement, and evaluation are implemented to assess these methodologies.

(Total 174 pages)

Keywords: Guidelines for Developing Innovative Leadership, Needs, Subject Group Heads

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
1.3 คำถามการวิจัย	6
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
1.6 นิยามศัพท์	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	12
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	14
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	24
2.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การเรียนรู้	63
2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	67
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	69
2.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	72
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	82
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	83
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	86
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
บทที่ 4	ผลการวิจัย
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
บทที่ 5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ
5.1 สรุปผล	124
5.2 อภิปรายผล	127
5.3 ข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	141
ภาคผนวก ก	ตารางแสดงดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภาคผนวก ข	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ภาคผนวก ค	สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติผู้วิจัย

หน้า

174



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู	49
3.1 ประชากรหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	82
4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
4.2 การวิเคราะห์ภาพรวมสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	95
4.3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม	96
4.4 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	99
4.5 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	102
4.6 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง	108
4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	112
4.9 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	121



สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2.3	โครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา	64



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้ทุกประเทศในทั่วทุกมุมโลกนั้นต้องเผชิญหน้ากับสถานะของการแข่งขันที่สูงมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงของโลกนั้นครอบคลุมเวลาดังแต่ปี ค.ศ.2001 -2100 หรือปี พ.ศ. 2544 – 2643 ซึ่งเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ส่งผลทำให้นานาประเทศจะต้องมีการวางนโยบาย เพื่อเร่งการพัฒนาประชากรในประเทศของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ประเทศไทยได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์โดยใช้ระบบการศึกษามาเป็นกำลังสำคัญด้วยการเริ่มต้นการดำเนินการจากการพัฒนาคุณภาพของครูเป็นอันดับแรก ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญและเป็นผู้นำที่จะพัฒนานวัตกรรม ซึ่งเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกสถานศึกษาสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปพร้อมกับกลไกในการหล่อหลอมให้เยาวชนของชาติเจริญเติบโตขึ้นมาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีศักยภาพและกลายมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและครูที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ก็สามารถเป็นผู้นำซึ่งจำเป็นจะต้องเป็นครูมืออาชีพจึงจะทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ส่งผลให้การที่โรงเรียนจะพัฒนา ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น เกิดจากนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้กับการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) มีเป้าหมายหลักคือ 1) คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต 2) กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพแข่งขันของประเทศ 3) มีองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน 4) คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ 5) ระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ

(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 65 ก ที่กล่าวถึง ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันที่เป็นยุคเข้าสู่เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ส่งอิทธิพลอย่างเข้มข้นต่อการ พัฒนานวัตกรรม และผู้มีส่วนในการขับเคลื่อนก็คือ ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มี ความเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสอดคล้องกับคำกล่าวของ ฌักกูนิซา หามนตรี และพรเทพ ฐิ์แผน (2565) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อครูที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ในการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้าง หรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ และสามารถนำมา พัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรม จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียนยุคใหม่ (Wutthirong, 2012)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพบทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบ แนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความ ไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อ การขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการ ให้บริการอย่างสร้างสรรค์ซึ่งมีความสำคัญทั้งต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร และเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร (กฤษณี จงเจริญ, 2562) สอดคล้องกับ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่เกี่ยวกับงาน ผู้นำใช้ ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ในการเข้าถึง ปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือการ สร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้แก่สถานศึกษา (เดชา ลุนาวงค์, 2564)

นวัตกรรมเป็นการนำแนวคิด วิธีการปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ที่ได้รับการพัฒนาให้ มี ความเหมาะสมและสอดคล้องกับการนำมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา เพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และก่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งในปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่งผลต่อการพัฒนา

นวัตกรรม บุคลากรทางการศึกษาจึงสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อลดข้อจำกัดในการเรียนรู้, สร้างโอกาสเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้, และเพิ่มความสำเร็จในการเรียนรู้ อาทิ โปรแกรมสร้างแบบทดสอบ (Online Test), โปรแกรมแปลงรูปภาพเป็นอักษร OCR (Optical Character Recognition), โปรแกรมการประชุมทางไกล (Video Conference), โปรแกรมควบคุมคอมพิวเตอร์ระยะไกล (Remote Desktop Connection), โปรแกรมจัดการเอกสารร่วมกัน (Collaboration Tools), ฯลฯ ซึ่งนวัตกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันทรงพลังที่นักการศึกษาควรทำความเข้าใจเพื่อนำไปปรับใช้ในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2566)

นวัตกรรม จึงเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่จะมาช่วยให้การพัฒนาประเทศนั้นสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากนวัตกรรมเป็นเสมือนองค์ความรู้แนวทางในการดำเนินการและเป้าหมายที่มีความแปลกใหม่ด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับภูมิปัญญาเดิมที่มีอยู่เพื่อคิดค้นแนวคิด วิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีทั้งต่อตัวของผู้เรียน ตัวของครูผู้สอน เองและสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ร่วมงานในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร ตลอดจนเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่ประเทศชาติในการรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (ปวีณา กันธิณ, 2560) ในส่วนของวิสัยทัศน์เชิงนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการปฏิรูปความเป็นเลิศในด้านต่างๆ เพื่อลดข้อบกพร่อง และเตรียมความพร้อมในการรับมือและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารจัดการประเทศให้มีความสอดคล้องกับโอกาสและก้าวข้ามภัยคุกคามรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ภายใต้วิสัยทัศน์หลักที่ว่าด้วยความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนเพื่อก้าวไปสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่ทำการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ดังนั้น จึงได้มีการผลักดันแนวคิดดังกล่าวมาสู่ระบบการศึกษาของไทยซึ่งถือเป็นพันธมิตรที่สำคัญที่สุดในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายที่แท้จริง ด้วยเหตุดังที่ได้กล่าวไปนั้น กระทรวงศึกษาธิการของไทยจึงได้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2579 ขึ้นบังคับใช้ ด้วยการยึดหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนโดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครูผู้สอน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ได้มีการกำหนดบทบาทสำคัญว่าจะต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะความรู้

ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สามารถเรียนรู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถใช้กระบวนการและนวัตกรรมการเรียนการสอนต่างๆมาพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ อีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้นั้นจะต้องมีการผลักดันให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดความกล้าคิด กล้าทำและกล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ ด้วยการเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้มีความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจะต้องมีส่งเสริมให้นำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาด้วย ทั้งนี้ ก็เพื่อเป็นการพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมในการเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ ไปใช้ในการต่อยอดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและเสริมสร้างให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความรู้ที่มีศักยภาพและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลพร้อมที่จะเผชิญกับความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่อาจคาดเดาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เองก็ได้มีการนำเอาหลักการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 - พ.ศ. 2565 เช่นกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของบุคลากรครูที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสังกัด โดยเฉพาะกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยจะเห็นได้จากการวางหลักนโยบายที่ 5 ทางด้านการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสังกัดจะต้องมีภาวะผู้นำในเชิงนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน กล่าวคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นั้นจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถที่จะทำการพัฒนาสื่อนวัตกรรมต่างๆ ตลอดจนสามารถนำสื่อนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิดเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน และนำไปปรับใช้กับการดำรงชีวิตประจำวันได้ สำหรับนวัตกรรมในเชิงพื้นที่ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสสำหรับผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง และพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาไทยควบคู่ไปกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความพร้อมรับมือกับการก้าวไปสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ได้อย่างสมบูรณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2563) ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2562 – 2566) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กล่าวว่า ให้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างภาคีเครือข่าย ในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการและการนิเทศการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยการศึกษาข้อมูล จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

พบว่า สภาพแวดล้อมด้านการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกได้พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทักษะของภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยมีจุดอ่อน ด้านบุคลากร คือ บุคลากรส่วนมากขาดความรู้ความเข้าใจด้านนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากครูที่มีอายุมากจะไม่มีความพร้อมและความถนัดในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเรียนการสอน ยังยึดถือหลักการสอนรูปแบบเดิมๆ รวมไปถึงไม่มีการจัดกิจกรรมแนะนำหรือเสริมทักษะในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้แก่ครูอย่างละเอียดมากพอที่ครูจะนำมาต่อยอดในการสร้างสื่อและเลือกใช้นวัตกรรมได้ด้วยตนเอง และครูบางส่วนขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนขาดความเป็นครูมืออาชีพ ในด้านวัสดุเครื่องมือและอุปกรณ์ ปัญหาที่พบคือ โรงเรียนขาดการส่งเสริมการอบรมทางด้านนวัตกรรมของครู คุรุภัณฑ์และเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไม่เพียงพอและขาดความทันสมัย ซึ่งผลของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกนี้ เพื่อสนับสนุนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ส่งผลให้เห็นได้ถึงความสำคัญในการส่งเสริมแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2565) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ผ่านมายังไม่มีระบบการพัฒนาที่ชัดเจน บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีโครงการแต่ยังขาดการประเมินติดตามผลการพัฒนา ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนไปสู่ความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างนวัตกรรมหรือเป็นต้นแบบของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เกิดเป็นค่านิยมหลักขององค์กรหรือสถานศึกษา (Wooi, 2013)

จากความสำคัญข้างต้น ในยุคสมัยใหม่ นวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน สื่อ นวัตกรรมต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนรูปแบบใหม่ๆ ไปใช้ในการต่อยอดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้ต่อไปได้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1.2.2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ภิรญา สายศิริสุข (2561), อรพิน อิ่มรัตน์ (2561), ณอมวรรณ ช่างทอง (2562), สุกัญญา แซ่มช้อย (2562), อารีญา เจ๊ะหลี (2563) ชานีรา สุมาลี (2565) และ George (2012) จากตารางการสังเคราะห์ข้อมูล องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญจากการสังเคราะห์ ได้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 กลุ่มสาระ ประกอบด้วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกเป็น 3 อำเภอ ได้แก่ (1) อำเภอเมืองจำนวน 120 คน (2) อำเภอบางปลาม้าจำนวน 166 คน (3) อำเภอศรีประจันต์จำนวน 96 คน มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 86 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 รวมจำนวนครู 382 คน

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 192 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ตามสัดส่วนของประชากรในเขตอำเภอที่มีโรงเรียนขนาดเล็ก

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

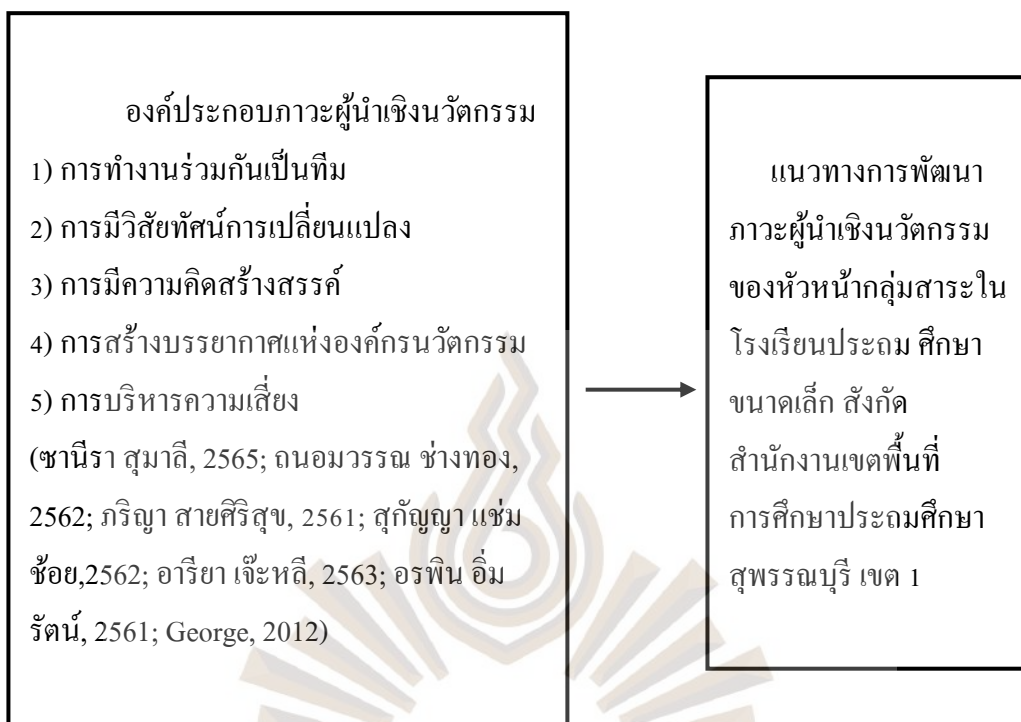
- 1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
- 5) การบริหารความเสี่ยง

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดวิจัยดังนี้



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเอาไว้ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย ทั้งยังต้องมีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบ ได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสพการณ์กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความไว้วางใจ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิม และดัดแปลงให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรในส่วนของงานวิชาการ มีจำนวน 8 กลุ่มสาระ ประกอบด้วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมีหน้าที่พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำการสอบ กำหนดแนวข้อสอบ ประเมินการปฏิบัติงานและติดตามการดำเนินงานของกลุ่มพร้อมทั้งสรุปรายงานประเมินภายนอกและภายในประจำปีการศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาแห่งนั้นไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่เหมาะสม ไปปฏิบัติและพัฒนาในเชิงรุก ตามผลการวิเคราะห์ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) และจากการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และจากผู้ทรงคุณวุฒิถึงความเหมาะสมและมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการดำเนินงานตามการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จากสภาพที่มีอยู่เดิม ตามข้อเสนอแนวทางพัฒนา และแนวทางปฏิบัติ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ดีขึ้น ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยใช้องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การสร้างเครือข่ายสำหรับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน และมีเป้าหมายเดียวกัน เกิดการระดมความคิดเห็น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีผู้นำที่

สามารถเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ พร้อมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาและร่วมมือให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานภาพสูงสุด

2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำสามารถมองการไกล มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีการเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อกระตุ้นใฝ่ฝัน จูงใจสมาชิกในองค์กรให้วิเคราะห้ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนด ทิศทางในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือเป้าหมายดำเนินงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน ดำเนินงานตามขั้นตอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบสร้างแนวทางใหม่ ที่สามารถนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมและสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การทำงานของผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงาน สนับสนุนการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ จัดสรรเวลาให้บุคลากรสามารถพูดคุย สื่อสาร รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง สิ่งที่ว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องกำหนดแนวทางหรือต้องมีแผนการบริหารความเสี่ยงจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อลดผลกระทบจากความเสียหายให้น้อยที่สุด อีกทั้งยังต้องมีความกล้าหาญที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ ยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้นได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2545 ตั้งอยู่บนถนนมาลัยแมน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี มีเขตบริการ 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอบางปลาม้า และอำเภอศรีประจันต์

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ได้ข้อมูลที่จะนำไปวางแผน จัดระบบ การปฏิบัติงาน พัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1.7.2 สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการแบบองค์รวมให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1



บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดย นำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.5 แนวคิด เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

2.5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรือ Leadership มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลายได้แก่

Bass (1985) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้รับผลผลิตเกินเป้าหมายที่กำหนด เจตคติความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปในระดับสูง

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Ward (2020) ภาวะผู้นำ คือศิลปะในการจูงใจกลุ่มคนให้ดำเนินการเพื่อบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน ในการตั้งธุรกิจ นี่อาจหมายถึงการกำกับพนักงานและเพื่อนร่วมงานด้วยกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการของบริษัท

จักรพงษ์ วงศ์พิทักษ์กุล (2561) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่มีศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่กระตุ้นจูงใจต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติการ อำนาจการชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุจุดหมายร่วมกันหรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2562) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ยินดี ฮานาฟี (2562) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือพฤติกรรมชี้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการ สังการณ์ และการมีปฏิสัมพันธ์

จิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญกับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดีสามารถให้แนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กรอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุทนต์สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ไชยยศ ดันวุฒิบัณฑิต (2563) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่เป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าว หรือมีอิทธิพล ต่อกลุ่มบุคคลอื่นหรือกลุ่มเป้าหมาย ให้ความความไว้วางใจและความร่วมมือในการให้ความสนับสนุน และใส่ใจต่อเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ ใช้ศิลปะความสามารถ อิทธิพล ในการจูงใจ โดยถ่ายทอดแนวคิดในการนำไปสู่การให้คนในองค์กร ร่วมกันปฏิบัติงานหรือกระทำการใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนกลุ่มอื่นโดยการสั่งการ โน้มน้าวหรือชี้แนะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของกระบวนการดำเนินงานที่มีอิทธิพลจูงใจ สนับสนุน สร้างความเชื่อมั่นและนำพาผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็น

คนเก่ง ฉลาด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร มีความรับผิดชอบต่อสังคม ติดต่อสื่อสารได้ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธเนศร์ตรี รัตนเรืองยศ (2564) Leadership หรือ ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ และสามารถชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วม ที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้ ในโลกธุรกิจ ผู้นำองค์กรไม่ใช่คนที่รู้เรื่องบัญชี การเงิน การตลาด หรือกฎหมายมากที่สุดหรือครบ ผู้นำองค์กรที่ดีคือคนที่สามารถบริหารและชักนำคนในองค์กรได้ เป็นตำแหน่งที่ส่งเสริมให้พนักงานคนอื่นสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และมีวิสัยทัศน์สามารถวางแผนระยะยาวให้กับองค์กรได้

สรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำ คือผู้ที่สามารถโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย ทั้งยังต้องมีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบ ได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการดำเนินการในองค์กรใดๆก็ตามผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผู้บริหารทุกคน ทุกองค์กร นักวิชาการนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

Rhein (2021) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เราทราบถึงความสำคัญของการมีหัวหน้าทีมที่มีประสิทธิภาพการทำงานเพียงพอและมีวุฒิการศึกษาที่ดีที่สุด ควบคู่ไปกับการฝึกอบรมทักษะความเป็นผู้นำด้วย พวกเขาจะช่วยให้ผู้นำรู้จักระเบียบขององค์กรให้ดีขึ้นและทำงานกับจุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา นอกจากนี้ยังช่วยป้องกันความเหนื่อยหน่ายของพนักงานเพราะการมอบหมายงาน ในทางกลับกันภาวะผู้นำก็มีความสำคัญสำหรับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กรของ

คุณเช่นกัน มันจะเพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพ และรู้ดีกว่าคุณน่ามันับ ดังนั้นมันจะกลายเป็นเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์กรในทุกระดับเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรดังนี้

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2) ลดการหมุนเวียนของพนักงาน
- 3) ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
- 4) การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี
- 5) ลดความเสี่ยงต่างๆ

เมื่อมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำก็จะสามารถบริหารจัดการองค์กรทุกขนาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณจะสามารถดูแลผู้คน เครื่องมือ และกระบวนการต่างๆ ได้พร้อมๆ กันโดยไม่มี ความเครียด ความกดดัน หรือความเหนื่อยหน่ายเกินควร

Moe (2021) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรนำพาให้องค์กรเจริญเติบโต มีความคิดในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ ส่งเสริมการสื่อสาร จริยธรรม และความเคารพ ผู้นำองค์กรที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงจะสื่อสารในทุกวิถีทางว่าการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรทุกคนได้รับการเคารพ เนื่องจากทุกบทบาทมีความสำคัญต่อการเคลื่อนไหวไปข้างหน้าโดยรวมขององค์กร

Strengthscape (2021) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร ไม่มีองค์กรใดสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันที่จริงภาวะผู้นำเป็นส่วนสำคัญและเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กร บรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่นภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรเฉื่อยชาเชื่องช้า กลับกลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉงว่องไว บางคนทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีสิ่งท้าทายให้ทำตลอดและได้แต่ทำงานเนือยๆ ไปวันๆ

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า องค์การที่ปราศจากผู้นำที่มีความสามารถเปรียบเสมือนกองทัพบกที่ขาดแม่ทัพที่เข้มแข็ง สมาชิกองค์กรต้องการผู้นำที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบาย ทิศทาง หรือเป้าหมายให้กับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร และยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการบริหารหน่วยงานทุกหน่วยงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพล ในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธา สร้างความไว้วางใจ ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัว ผู้บริหารออกมาใช้ ทั้งนี้ แม้ผู้บริหารจะมีความรู้และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากเพียงใดก็ตาม แต่หากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ ความสามารถ มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่าง เต็มที่

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่ง มารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาด ขององค์กร

3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กร

4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงาน เผชิญสภาวะกับขัน

5) เป็นบุคคลที่นำพาองค์กรเปลี่ยนไปสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน

ศิริพรรณ สียวง (2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่มีคุณภาพเพราะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จขององค์กรในการบริหารจัดการองค์กรนั้นจะต้องมีผู้นำที่จะคอยนำพา หรือชี้นำทิศทางกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร และการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นจะส่งผลให้ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามได้คิดและแสดงออกมาในการปฏิบัติร่วมกันซึ่งกันและกันได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ และเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญการบริหารหน่วยงานทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชนภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ ผู้นำที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดีสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้ผู้นำนั้น สามารถพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำที่จะดำเนินงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งมีนักการศึกษา และนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง ไว้ดังนี้

Landry (2018) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ว่า ควรมีลักษณะสำคัญคือ มีความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่น มีความโปร่งใส สามารถยอมรับความเสี่ยงได้ ส่งเสริมนวัตกรรม มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ ลงมือทำด้วยความเด็ดขาด มองโลกในแง่ดีอย่างสมดุลไม่มากเกินไป และน้อยเกินไป

Eastwood (2019) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติความเป็นผู้นำ 5 ประการต่อไปนี้ในชีวิตส่วนตัวและในอาชีพการงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นดำเนินการและกำหนดเส้นทางสู่ความสำเร็จในอนาคต ผู้นำที่เข้มแข็งยังฝึกฝนพฤติกรรมที่สำคัญเป็นประจำเพื่อเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกของคุณสมบัติเหล่านี้

- 1) มีความตระหนักในตนเองและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง
- 2) มุ่งเน้นการพัฒนาผู้อื่น
- 3) ส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ นวัตกรรม และการดำเนินการ
- 4) มีจริยธรรมและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

5) ฝึกการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ

Abelli (2019) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ว่า คุณสมบัติ ความคิด พฤติกรรม หรือคุณลักษณะหนึ่งๆ ที่บ่งบอกถึงภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้นำที่ยิ่งใหญ่มักจะประกอบด้วยคุณสมบัติมากมาย การทำงานทั้งหมดพร้อมเพรียงกันจึงเน้นที่คุณลักษณะ 7 ประการที่ผสมผสานกันสร้างความยิ่งใหญ่ดังนี้

- 1) การตระหนักรู้ในตนเอง
- 2) ความสามารถในการเชื่อมต่อและทำงานร่วมกัน
- 3) เป็นผู้นำด้วยวิสัยทัศน์ที่สื่อสารชัดเจน กระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดี
- 4) เปิดรับความคิดเห็นและความคิดที่หลากหลายแต่ยังมีความเด็ดขาด
- 5) ความคล่องตัวและปรับตัวได้
- 6) ความสามารถในการให้อำนาจและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7) มีความสามารถในการคิดค้นและเป็นผู้ริเริ่มนวัตกรรม

Lupinacci (2019) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำควรมี การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ มีความเด็ดขาด มีการใช้วิจารณญาณที่ดี รู้จักชื่นชมและยอมรับความเห็นที่แตกต่างได้ เป็นนักคิดรู้จักไตร่ตรองแก้ปัญหาทุกสภาพแวดล้อมในองค์กรและทุกกลุ่มจะมีความขัดแย้ง เนื่องจากความขัดแย้งสามารถระบายออกและเครียดได้ ความขัดแย้งไม่ใช่ปัญหาหลักที่แท้จริง ปัญหาที่แท้จริงคือวิธีที่เราจัดการกับความขัดแย้งที่สำคัญ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะจัดการและแก้ไขข้อขัดแย้งเพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงบวก ผู้นำเข้าใจและใช้ศิลปะการทูตในที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีในหลายบริบท สามารถช่วยขับเคลื่อนผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ กระชับสายสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และให้มุมมองที่หลากหลายซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งกลุ่มและการตัดสินใจ มองโลกในแง่บวกเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้นำที่เป็นแบบอย่างเข้าใจดีว่าไม่มีความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพียงอย่างเดียวที่ทำได้ แต่ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น มันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะนำความคิดความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้มาใช้ซึ่งรวมถึงความเต็มใจที่จะรับฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะอย่างเหมาะสมและยอมรับข้อผิดพลาดตามความเหมาะสม เป็นผู้มีวิสัยทัศน์คุณสมบัติความเป็นผู้นำระดับสูงอีกประการหนึ่งคือความสามารถในการมองไปข้างหน้าด้วยความรู้สึกถึงทิศทางและความหวังในอนาคตขององค์กร ผู้นำที่แข็งแกร่งมองไกลกว่าปัจจุบันและวางแผนเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว พวกเขามีส่วนร่วมกับทีมในลักษณะที่มองไปข้างหน้าเพื่อขายวิสัยทัศน์เพื่อ

สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจพวกเขา ผู้นำต้องไม่พึ่งพากับสภาพที่เป็นอยู่ แต่พวกเขาต้องให้ความสำคัญกับสิ่งที่ควรจะเป็นในอนาคต

Doyle (2021) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมีดังนี้

- 1) ผู้นำต้องเชี่ยวชาญการสื่อสารทุกรูปแบบ
- 2) ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานของตนก้าวไปอีกขั้นสำหรับองค์กรของตน
- 3) ผู้นำต้องรู้จักมอบหมายงานให้ถูกต้อง
- 4) ผู้นำต้องมีทัศนคติเชิงบวก
- 5) ผู้นำต้องมีความน่าเชื่อถือ
- 6) ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์
- 7) ผู้นำควรมองหาโอกาสในการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในทีมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนอย่างต่อเนื่อง
- 8) ผู้นำมีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลว
- 9) ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น

Oetting (2021) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำมีดังนี้

- 1) การสื่อสาร ผู้นำที่ยิ่งใหญ่คือผู้สื่อสารที่เชี่ยวชาญ พวกเขาใช้เวลาส่วนใหญ่ในการฟัง และเมื่อพูด ไม่ได้เป็นเพียงความชัดเจนแต่ยังจริงใจและสม่ำเสมอในสิ่งที่พวกเขาสื่อสารและวิธีสื่อสาร
- 2) ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรงคือทางเลือกที่มีสติสัมปชัญญะ พวกเขาเลือกที่จะ "เดินและพูดคุย" อย่างจริงจัง กล่าวอีกนัยหนึ่ง การกระทำของพวกเขาตรงกับคำพูดและสอดคล้องกับค่านิยมของพวกเขา สิ่งนี้เป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความมั่นใจในผู้ติดตามของพวกเขา
- 3) วิสัยทัศน์ ผู้นำควรรู้ว่าพวกเขากำลังมุ่งหน้าไปที่ใดและทำไม มีการแสดงให้เห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต
- 4) ความหลงใหล ความหลงใหลเติมพลังให้ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ เป็นแหล่งพลังงานที่ไม่มีวันสิ้นสุดที่แยกผู้ทำออกจากผู้เพื่อฝัน เป็นสิ่งที่ดึงดูดผู้ติดตามและเป็นแรงบันดาลใจให้พวกเขาในขั้นต้น

5) ความมั่นใจ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการคงเส้นคงวาเมื่อเจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก ผู้นำควรมีความมั่นใจอย่างล้นเหลือ แต่ต้องมีความมั่นใจอย่างสมดุลด้วย

6) ความอยากรู้อยากเห็น นอกจากการฟังแล้ว ผู้นำควรถามคำถาม ใช้ความอยากรู้อยากเห็นในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ พัฒนาตนเองอย่างไม่สิ้นสุด

7) ทักษคติเชิงบวก ผู้นำที่ดีเลือกที่จะแสดงทัศนคติที่จะโน้มน้าวทีมในทางบวก

8) ความสามารถ ผู้นำต้องมีความสามารถที่หลากหลายเป็นแบบอย่างให้กับบุคคลอื่นๆ ในองค์กรได้

แผนการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารบ้านเมืองที่ดี โดยให้ตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 แผนปฏิบัติราชการฉบับแก้ไข พ.ศ.2562 (สถาบันพระปกเกล้า, 2562) สาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกา กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำไว้ดังนี้ นอกเหนือจากภาวะผู้นำที่เป็นคุณสมบัติจำเป็นเฉพาะตัวแล้ว ผู้นำยังต้องมี คุณสมบัติและคุณลักษณะที่ดีที่สำคัญมาเป็นองค์ประกอบ เพื่อให้เป็นผู้นำที่ดีที่สมบูรณ์ แบบอีกมากมาย ดังนี้

- 1) ใฝ่หาความรู้ ไม่หวงอำนาจ
- 2) หยั่งรู้แล้วเตรียมพร้อม
- 3) รู้จักตัวเอง
- 4) มีจินตนาการและการจงใจ
- 5) ประพฤติสิ่งที่น่านับถือ
- 6) เชื้อมั่นและรับฟัง
- 7) รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น
- 8) ยอมรับทั้งความผิดพลาดและความถูกต้อง

ชูศักดิ์ เอกเพชร (2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะคือ มีความรู้ ความสามารถสูง เป็นตัวอย่างที่ดี น่าเคารพนับถือ มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าทำ มีความกระตือรือร้น ทนความเปลี่ยนแปลง มีลักษณะท่าทางดี น่าเลื่อมใส มีคุณธรรม จริยธรรม มีจุดยืน มีระเบียบวินัย แต่บางครั้งต้องยืดหยุ่น มีวุฒิภาวะสูง วางตัวเหมาะสม

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ว่า นักบริหารหรือผู้นำทุกคน สามารถแสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำของตนได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดีหรือไม่ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการเป็นผู้นำของนักบริหารหรือผู้นำสังเกตได้จากความ

ร่วมมือความเต็มใจของผู้ตามในการปฏิบัติงานจะนั้นแล้วคุณลักษณะความเป็นผู้นำประกอบด้วย ดังนี้

1)เป็นผู้มีสติปัญญาดีซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถทางจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในการสร้างสรรค์(Creative) มีวิจารณญาณดี(Judgement) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม และปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2)เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา

3)คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม

4)ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้นำ

5)ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่(Wellbalanced)

6)เป็นนักกลยุทธ์(Strategic Man)

7)ต้องมีอำนาจ (Power)

พระปลัดสนธิชัย ปสนุนจิตโต(มาตรไพจิตร) (2561) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่มีมาเพื่อเป็นผู้นำ โดยมีลักษณะที่เป็นของเขาเองตามธรรมชาติ มีความสามารถในการบังคับบัญชา ผู้นำสามารถปฏิบัติหน้าที่การจัดการขั้นพื้นฐานคือ ความฉลาด วุฒิภาวะทางสังคม แรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ และทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำมุ่งเน้นที่จะค้นหาความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และต้องการประสบความสำเร็จ มีความคิด มีความสามารถในการทำงาน กล้าที่จะตัดสินใจ มีความหนักแน่นทางอารมณ์และมีความคิดริเริ่ม และสามารถที่จะพึ่งพาตนเองในการทำงานได้ถึงแม้ว่าการทำงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทีมงานก็ตาม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ คือองค์ประกอบของผู้นำที่ควรพึงมี ได้แก่ มีความรู้ มีทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมีความเข้าใจและรับฟังผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน รวมไปถึงการพัฒนาตนเองในเท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) มีความหมายตามพจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2550) แปลว่า “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่ หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์เป็นต้น” มาจากคำ บาลีสันสกฤต นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงดังนี้

Rogers (1962) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีแพร่กระจายนวัตกรรม ได้ให้คำนิยามความหมายว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด (Dea) ที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งความหมายในแง่ นวัตกรรมก็คือ แนวความคิดใหม่ (New Idea) นั่นเอง นวัตกรรมเป็นความรู้ วิธีปฏิบัติ หรือวัตถุที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนเอง ถึงแม้ว่าสิ่งดังกล่าวได้รับการนำไปใช้หรือปฏิบัติจนผ่านช่วงเวลาหนึ่งไปแล้ว แต่ถ้ายังคงมีความรู้สึกว่า ใหม่ ในบุคคลใดแล้ว ก็ยังคงเรียกว่านวัตกรรม นวัตกรรมเป็นความใหม่และความแตกต่าง โดยอาจอยู่ในรูปปฏิบัติ เทคนิค หรือเรื่องราวที่ใหม่ และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม

Mckeown (2008) เชื่อกันว่าการที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด และไม่เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เป็นต้นว่า ในด้านศิลปะ เศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่าของผู้ผลิต เป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่าง ๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลิตผลเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ

Piroj (2020) นวัตกรรม หมายถึง ความคิดหรือสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่หรือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงจากเดิมเพื่อแก้ไขปัญหาบางอย่าง ถ้าหากเริ่มจากรากศัพท์ของคำว่า นวัตกรรม และ InnovationInnovation คือ คำภาษาอังกฤษที่มีรากศัพท์มาจากคำว่า Innovare ในภาษาละติน แปลว่า การดัดแปลงหรือการทำสิ่งใหม่และสำหรับภาษาไทยคำว่า นวัตกรรม คือ คำที่มาจากภาษาบาลี 3 คำ ได้แก่ นว (ใหม่) + อตต (ตนเองหรือตัวเอง) + กรรม (การกระทำ ซึ่งเมื่อนำมาสมาสเป็นจะได้เป็นคำว่า นวัตกรรม หมายถึง การกระทำของตนเองใหม่หรือ การทำบางอย่างให้เกิดสิ่งใหม่)

รชวิทย์ หล่อศรีสุภชัย (2562) นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือดัดแปลงมาจากของเดิมให้มีความทันสมัย ช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ยังเป็นการสร้างคุณค่าจากการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ

นารินทร์พร บุญลาภ (2563) นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติและการกระทำใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) นวัตกรรม คือ การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

อรรถเดช โสสองชั้น (2563) “นวัตกรรม” หมายถึงความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำ นวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วย ประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

เศรษฐชัย ชัยสนธิ (2563) นวัตกรรม (Innovation) หมายถึงการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาต่อยอด การเปลี่ยนแปลง การประยุกต์หรือกระบวนการ และในหลายสาขา เชื่อกันตรงกันว่าสิ่งที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความใหม่ อย่างเห็นได้ชัด และความใหม่นั้นจะต้องเพิ่มมูลค่าสิ่งต่างๆ ได้อีกด้วย โดยเป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิด เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่นคงทาง เศรษฐกิจและสังคมของชาติ

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2564) นวัตกรรม หมายถึงการทำงานสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ และ ยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้น จะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการ

แยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) กล่าวว่า นวัตกรรม คือการกระทำหรือการสร้างสิ่งใหม่ที่มีการพัฒนาแนวคิดหรือปรับเปลี่ยนวิธีการ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานทั้งในลักษณะที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการหรือรูปแบบธุรกิจใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาทั้งในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งเป็นการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้กับผลลัพธ์

ละอองทิพย์ บุญเกียรติ (2565) กล่าวว่า นวัตกรรม คือสิ่งที่เกิดจากการใช้ความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาบูรณาการ เพื่อประดิษฐ์สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางสังคม และเศรษฐกิจ โดยมีองค์ประกอบคือ 1) ความใหม่ (Newness) หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจเป็นตัวผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้ 2) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรงหรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้ 3) การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) สิ่งที่จะนำมาเป็นนวัตกรรมได้ นั้นต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาให้เกิดซ้ำใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความหมายของนวัตกรรม นวัตกรรมคือสิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแตกต่างจากเดิม อาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือดัดแปลงจากเดิมให้มีความทันสมัย ช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Porter and Malloch (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์ริบทางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำ นวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การ

ตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Weiss and Legrand (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Adjei (2013) ได้ให้นิยามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าเป็นการสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่างๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

Ubaidillah (2018) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กรโดยใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นที่จะสร้างและใช้สิ่งใหม่ๆ ที่เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร อีกทั้งมีการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรในด้านนวัตกรรมและให้อำนาจแก่สมาชิกในการตัดสินใจที่เหมาะสม

นิชาภา สุนทรไชย, เชวงศักดิ์ พุกขเทเวศ, และประยุทธ ชูสอน (2561) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความคิดและความรู้ใหม่ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายในเพื่อเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

พิรณย์ จตุรัส (2561) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พลังอำนาจและความสามารถของตนเองด้านความรู้ บทบาท ทักษะ บุคลิกภาพ รวมถึงกระบวนการทางสังคม ในการชี้นำ ควบคุม สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึง เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้เข้าถึงและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กร โดยการนำกระบวนการ การคิดสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กรสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานหรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่างๆ แก่องค์กร รวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ศุภัญญา แซ่มะฮ้อย (2562) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าแตกต่างอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ยินดี ฮานาฟี (2562) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำ ที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟิงสวัสดี้, วลัยกา ฉลาบวง, และพรเทพ เสถียรนพแก้ว (2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำโดยจงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ทักษะ

กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึงผู้นำที่มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพศิลปะกระบวนการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความไว้วางใจ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมสร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Asamoah (2012) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย

- 1) การสร้างความท้าทายโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน (Embrace the challenge)
- 2) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วม (Drive Change Through Collective Creativity and Knowledge)

- 3) การสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Shape The Culture)
- 4) การตัดสินใจและวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบ (Decide and Systematize)
- 5) ความสามารถเข้าถึงดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐาน (Ensure Digital Access and Infrastructure)
- 6) ความรับผิดชอบของผู้บริหาร (Accountability)

Wooi (2013) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นเป็นตอน
- 2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ เสมอ
- 3) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง
- 5) มีกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Horth and Buchner (2014) กล่าวว่า ความต้องการผู้นำสำหรับองค์กรนวัตกรรมมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร (Organizational Encouragement) วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่ใช้วิถีทัศน์ร่วมกัน เพื่อการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงผลงานที่เป็นนวัตกรรม ทั้งกลไกในการส่งเสริมให้กำลังใจ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2) ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Lack of Organizational Impediments) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม คือวัฒนธรรมที่ขจัดอุปสรรคขององค์กรต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์กร เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์กร การวิพากษ์วิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายในก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ ความเสี่ยงหรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่เกิดขึ้น หรือการนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นต้น

3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร (Leadership Encouragement) สำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรมแสดงการสนับสนุน และความมั่นใจต่อการทำงาน และเห็นคุณค่าของบุคลากร โดยผู้นำต้องส่งเสริม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมโดยการใช้ความคิดของบุคลากรในองค์กร

4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ (Sufficient Resources) การสร้างนวัตกรรมสิ่งสำคัญต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ทั้งเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5) กำหนดภาระงานที่เหมาะสม (Realistic Workload) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ภาระงานที่เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดความกดดันจากเวลา บุคลากรต้องมีเวลา และอิสระเพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์

6) มีเสรีภาพ (Freedom) ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ช่วงเวลาเสรีภาพแก่บุคลากรในการคิดการตัดสินใจในงาน และวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม มีการกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่น กำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน ขอบเขตของงาน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงานแต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในองค์กร คือแนวทางการสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม

7) ทำงานที่ท้าทาย (Challenging Work) งานที่ท้าทายอาจเป็นผลงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงระบบ และโครงสร้างที่สามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่

8) ทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกัน (Teamwork and Collaboration) บุคลากรในองค์กรนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนความคิด งานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์กรให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

Graham-Leviss (2016) กล่าวว่า แนวทางการแสดงพฤติกรรมของผู้นำองค์กรเพื่อช่วยเพิ่มความคิดเชิงนวัตกรรม และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการจัดการความเสี่ยง ผู้นำด้านนวัตกรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรมจะให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร อย่างไรก็ตามผู้นำจะกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการรับมือกับผลกระทบ หรือผลลัพธ์ทางลบ หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในองค์กรนั้น และเมื่อมีความเกิดขึ้นผู้นำด้านนวัตกรรมต้องสามารถจัดการระดับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ โดยผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเองมีทักษะ และความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจงใจ โน้มน้าวให้พนักงานในองค์กรให้ใช้วิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมได้

3) ด้านการนำอย่างกล้าหาญ ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นบุคคลที่เน้นการทำงานเชิงรุกการนำทีม และองค์กรด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาสเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจของตน รวมถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ยากลำบากนอกจากนี้ผู้นำพยายามสร้างความสนใจด้านนวัตกรรมให้แก่พนักงาน เมื่อมีประชุมหรืออภิปรายร่วมกัน และไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการพูดคุยบนความคิดเห็นที่แตกต่าง

4) ด้านการแสวงหาโอกาส ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมมักชอบริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายก่อนลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำเหล่านี้สามารถทำงานได้โดยลำพังเป็นระยะเวลานานโดยไม่ขอช่วยเหลือ หรือต้องการความช่วยเหลือน้อยมาก และผู้นำต้องเป็นผู้สามารถปรับเปลี่ยนทิศทาง หรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่

5) ด้านการคลังซึ่งมุมมองกลยุทธ์ในการพัฒนา ผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มที่แข่งขันอยู่และสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

กิริยา สายศิริสุข (2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- 2) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือแนวทางเลือกใหม่ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน
- 4) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ปัญหาที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ
- 5) ความมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา
- 6) บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อรพิน อัมรัตน์ (2561) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์การสื่อสารวิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูประกอบด้วย การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

4) การมีจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลและรายงาน

6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยรวมถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยีตลอดจน โครงสร้างความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน

เนาวรัตน์ เขาวานถ (2562) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

2) การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการ

คิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้จินตนาการเพื่อให้เห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

3) การทำงานเป็นทีม หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน

4) การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการเลือกทางปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความกล้าที่จะวางแผนและกล้าปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่

5) การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

6) ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมุ่งศึกษาและเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวเป็นอย่างดี รู้เท่าทันเหตุการณ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ความรู้หรือประสบการณ์ของตนเองในการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ของตนเองให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แปลกใหม่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

7) การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าวใจให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเชื่อถือ ขอมรับและปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการด้วยความยินยอม มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

8) การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมอบหมายภารกิจให้บุคลากรคนใดคนหนึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจในงานและการสร้างนวัตกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความถูกต้องและความเหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของบุคลากร เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยินดี ฮานาฟี (2562) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพและศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง
- 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ เสมอ
- 4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หากคำตอบที่เป็นไปได้และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 5) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นเป็นตอน

ถนนมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร หมายถึง การแสดงออกของผู้นำเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค รวมถึง ส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับคุณค่าของชิ้นงานอย่าง สม่าเสมอและต่อเนื่อง

2) การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งและก่อให้เกิดความสามัคคีรวมถึง ส่งเสริมให้องค์กรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่หรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมที่มีอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้น กว่าเดิมและเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินคุณภาพนวัตกรรมในองค์กรได้อย่าง อิสระ

3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่สร้าง แรงเสริมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อผลิตและ นำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจและการสนับสนุนให้บุคลากรมี ความรู้ด้านนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมใน กระบวนการนวัตกรรมของบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้นำสำรวจ ความต้องการ จัดซื้อและจัดสรรทรัพยากรให้แก่บุคลากรได้ตรงตามความต้องการและเพียงพอ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูล ต่างๆ ที่มี ปริมาณเหมาะสมและมีคุณภาพ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำเกี่ยวกับการ มอบหมายงาน โดยคำนึงถึงถนัดความถนัดและความสามารถพิเศษของบุคลากร การให้ความยุติธรรม ในการปฏิบัติงานและการจัดสรรงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากรตามภารกิจหรือขอบข่าย งานตามโครงสร้างสถานศึกษาและงานอื่นๆอย่างเหมาะสมและให้อิสระแก่บุคลากรเพื่อมีเวลาใน การคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

6) การมีเสรีภาพ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ให้ความสำคัญเป็นอิสระในการ ตัดสินใจของบุคลากรในการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาภายใต้กรอบอำนาจของผู้นำ รวมถึงการให้คำแนะนำ เสนอแนะในการค้นหาวิธีการในการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ใน สถานศึกษาอย่างถูกต้องและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษา

7) ผลงานนวัตกรรมที่ทำท่าย หมายถึง ผลงานของผู้นำในการส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม กระบวนการใหม่กิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรม โครงการสำคัญที่ทำท่ายและผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตที่มีคุณค่า รวมไปถึงระบบและโครงสร้างที่สนับสนุนให้นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและเกิดความคุ้มค่า เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนางานโดยรวมของสถานศึกษา

8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อการติดต่อสื่อสารของบุคลากรที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์กันอย่างเปิดเผย โดยจัดบรรยากาศและกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร

ศุภัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวถึง การบริหารสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมจากแนวคิดการเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมได้สรุปเป็นองค์ประกอบของการสถานศึกษายุคดิจิทัลสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมได้เป็น 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ต้องเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นสูง เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เป็นการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามภารกิจที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบที่ 2 เทคโนโลยี รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นแนวการดำเนินชีวิตและแนวปฏิบัติของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ค่านิยม ที่มีการยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เช่น การยกย่องบุคคลแห่งการเรียนรู้ ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำ นวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิด ให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรมและฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็น

ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดในลักษณะนี้ด้วย ซึ่งกระบวนการคิดจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนพฤติกรรมในการนำองค์กรให้สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลลัพธ์ขององค์กร และในที่สุดองค์กรจะมุ่งไปสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 5 การจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการดำเนินการในระดับสถานศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางที่ดีในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การร่วมเรียนรู้ การร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมเฉพาะกิจที่จะต้องมีความเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน กล้าคิด กล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของผู้เรียนและสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครูภายในสถานศึกษาในหลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือโดยการสื่อสารออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ต้องจุดประกายความฝัน และเติมแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูอยู่เสมอ

องค์ประกอบที่ 7 เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จะเป็นการเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ออกไปใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน องค์การที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือกัน ซึ่งอาจจะเป็นทรัพยากรที่สถานศึกษาเราไม่มีหรือมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเครือข่ายนี้ นอกจากจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้แล้ว ยังจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมให้มีความเป็นไปได้มากขึ้น

อารียา เจ๊ะยะหลี (2563) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทัศนะต่างๆ ไว้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย ร่วมกันระดมสมอง ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงสร้างสรรค์ มีเป้าหมายร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้าง

สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทั้งนี้ เนื่องจากนวัตกรรมสามารถเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ๆ มีการวางแผนผังสำนักงานหรือห้องพักรูแบบเปิดโล่ง เพื่อให้สามารถพูดคุย สื่อสาร รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างมิตรภาพ สร้างความไว้วางใจ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนในการต่อยอดแนวคิดใหม่ๆ ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ และการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา

3) การมีคุณธรรมจริยธรรม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความถูกต้อง ดีงาม มีความรอบคอบ ไม่ประมาท ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ มีความเพียร มีความอดทน มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม ต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่ต้องการ

5) การบริหารความเสี่ยง คือ การบริหารความเสี่ยง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความกล้าหาญ ที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง โดยการศึกษาเรียนรู้ วางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด สามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้บุคลากรมีความกล้าหาญ และใช้วิธีการจัดการที่มีความยืดหยุ่นหรือหาทางเลือกสำรองเพื่อความไม่แน่นอน

6) การคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอสามารถมีความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง รวดเร็ว มีความชำนาญในการทำงาน มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ให้เสรีภาพทางความคิด และตัดสินใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการสร้างสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา

7) การสร้างเครือข่าย คือ ความสามารถในการสร้างเครือข่าย เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างความสัมพันธ์หรือเครือข่ายจากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากร ให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและกระจายออกไปยังหน่วยงาน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กว้างขวางและแตกต่างในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยมีระบบการกำกับ ดูแล ตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ

8) การมองโลกในแง่ดี คือ การมองโลกในแง่ดี เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ ในแง่บวก คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา ไม่หวั่นกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สามารถโน้มน้าวและสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเอาชนะอุปสรรคได้ มีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากรที่จะประสบความสำเร็จ โดยมองว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำมีความเป็นไปได้

9) การผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ การผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสนับสนุน ผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและสร้างสรรค์ สามารถสื่อสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปยังกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับตัวและยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้มแข็งและมีความก้าวหน้า โดยให้คำปรึกษา แนะนำให้แนวทาง ให้โอกาส เห็นคุณค่า เสริมสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จิตินัน นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ

นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยจงใจให้ ผู้บริหารการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงผลงานและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

1.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรม มี 4 ด้าน ดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) ของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การสร้างควมไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่กระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้ คงเส้นคงวาระหว่างคำพูด และการกระทำและมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกย่อยละเอียด คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้

การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต

การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติและไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หาข้อมูล เรื่องราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาจำกัด สามารถคิดหาข้อมูล เรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลาย

ประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ต่างๆ จนเกิดประโยชน์บุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

1.4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและและสะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุน ช่วยเหลือกระตุ้น ส่งเสริม อำนาจความสะดวกสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดมี 4 ด้าน ดังนี้

การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ สามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัด เป็นไปได้ในทุกสถานการณ์

การเป็นนักจัดองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน การใช้ความรู้ ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างเหมาะสมเช่น ความสามารถในการ กำหนดโครงสร้างขององค์กร การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไป อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา

การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สามารถสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพโดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อการบริหารงาน จนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 4 ด้าน ดังนี้

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีอารมณ์เย็น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นแสดง

ออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวกซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝันมีความซาบซึ้งในความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติ มีความคิดและการยอมรับค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเองและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้อง ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการบริหารที่มีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการดำเนินงานได้สามารถดำเนินการด้วยวิธีที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ของปัจจุบัน มีการวางแผนการบริหารงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ผู้บริหารมีความรู้ในด้านของหลักสูตรการบริหารสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจ แบ่งบทบาทหน้าที่เป็นระบบ มีการติดตามผลการบริหาร และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบริหารบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของวิธีการและจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาตามที่กำหนดไว้แล้วดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมโดยผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขต้นแบบของนวัตกรรมหรือวิธีการ และนำไปสู่การสร้างและพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

3) การมีวิสัยทัศน์หมายถึง การวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนา มีการร่วมมือกันของของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

4) การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม และมีเป้าหมายหรือมีวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีการเชื่อมโยงและประสานงานร่วมกันในลักษณะพึ่งพาอาศัย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกัน โดยลักษณะการเชื่อมโยงเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มคน และองค์กร ทั้งนี้มีการติดต่อซึ่งกันและกันทั้งในระดับภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

5) การสร้างบรรยากาศในการองค์กร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและบรรยากาศส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

สมพงษ์ เชื้อกพรม (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสถานที่และบรรยากาศที่เอื้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรมีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่สามารถสร้างภาพหรือมองเห็นภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจนโดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูล สามารถกำหนดทิศทางและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นสิ่งที่ท้าทายมองการณ์ไกล โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพขององค์กรโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานสอดคล้องกับบริบทขององค์กรและชุมชน นิเทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพผลผลิตและการให้บริการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่ดำเนินงานในลักษณะกระจายอำนาจ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่และสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากรทุกคนเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็นและร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและความต้องการ ร่วมคิดแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมในการดำเนินการ รับผิดชอบ ติดตามประเมินผล ร่วมมือในการพัฒนา ร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนาองค์กร

4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่มีความคิดที่แปลกใหม่คิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดค้นเปลี่ยนแปลง ประยุกต์ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่ มีความคิดนอกกรอบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร สื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา มีจินตนาการอันจะนำไปสู่การคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด วางแผนการทำงาน ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ๆ ตามบริบทขององค์กร รวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่างๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม

ชานีรา สุมาลี (2565) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์กร โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาวางแผนการทำงานวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่มีทางเป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง

3) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะคนให้มีความศรัทธาหรือความผูกพันต่อทีมต่อองค์กร และต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดการรับรู้ว่าองค์กรมุ่งสร้างผลสำเร็จและความเป็นเลิศอะไรและในด้านใด เมื่อใดแก่องค์กรและสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นให้ครูทุกคนเข้ามีความปรารถนาที่จะให้ห้องกรของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน และสร้างบรรยากาศให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4) การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลใดหรือ กลุ่มใดก็ได้ทั้งภายในและภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมในการท างาน เปลี่ยนองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเป็นผู้ริเริ่ม จัดการรับผิดชอบ และสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สภาวะที่บุคคล องค์กร มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดทำข้อมูล ประมวลผลข้อมูลให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ

6) การสร้างองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การรวมองค์ประกอบทุกสิ่งในองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรไปสู่รูปแบบใหม่ ซึ่งเน้นที่การสร้างสรรคบรรยากาศภายในองค์กร ให้เหมาะต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ของครู	George, 2012	Wooi, 2013	Horth & Buchner, 2014	Graham-Leviss, 2016	กิริยา สายศิริสุข, 2561	อรพิน อัมรัตน์, 2561	เนาวรัตน์ เขาวานา, 2562	ชินดี ฮานาฟี, 2562	ณอมวรรณ ช่างทอง, 2562	สุกัญญา แซ่มช้อย, 2562	อารียา เจ๊ะหลี, 2563	รุติณัน นันทะศรี, 2563	วัชรพงศ์ มั่นนบปรจง, 2563	สมพงษ์ เชือกพรหม, 2564	ชานีรา สุมาลี, 2565	ความถี่	ลำดับ
1.การมี วิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	/	/			/	/	/	/			/	/	/		/	10	2
2.การมี ความคิด สร้างสรรค์	/	/			/	/	/	/			/	/		/	/	10	3
3.การทำงาน ร่วมกันเป็น ทีม		/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	13	1
4.การบริหาร ความเสี่ยง				/	/		/				/					4	5
5.การมี คุณธรรม จริยธรรม	/				/	/					/					4	6
6.การสร้าง บรรยากาศ แห่งองค์กร นวัตกรรม					/	/	/			/				/	/	6	4
7.การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ	/					/				/					/	4	7

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	George, 2012	Wooi, 2013	Horth & Buchner, 2014	Graham-Leviss, 2016	กิริยา สายศิริสุข, 2561	อรพิน อัมรัตน์, 2561	เนาวรัตน์ เขาวานล, 2562	ยินดี ฮานาฟี, 2562	ณอมวรรณ ช่างทอง, 2562	สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562	อารียา เจ๊ะหลี, 2563	รุติณัน นันทะศรี, 2563	วัชรพงศ์ มั่นทนบรรจง, 2563	สมพงษ์ เชือกพรหม, 2564	ชานีรา สุมาลี, 2565	ความถี่	อันดับ
23.มีกลยุทธ์		/	/						/							3	12
24.งานที่ทำ ทนาย			/													1	24
25.การ แสดงออกถึง ความสนใจ ใคร่รู้				/												1	25
26.การ แสวงหา โอกาส				/												1	26
27.วัฒนธรรม องค์กร									/							1	27

ที่มา: สรุปโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของครูที่มีความถี่อันดับสูงสุด 5 อันดับแรกที่สำคัญ ผู้วิจัยได้นำไปใช้ เป็นตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยองค์ประกอบดังกล่าวทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยง ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

การทำงานร่วมกันเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนี้

Horth and Buchner (2014) ทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกัน (Teamwork and Collaboration) บุคลากรในองค์กรนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนความคิด งานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์กรให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

กิริยา สายศิริสุข (2561) การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

อรพิน อัมรัตน์ (2561) การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกันและการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

เนาวรัตน์ เขาวนถ (2562) การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน

ยินดี ฮานาฟี (2562) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ให้ความสำคัญและสนับสนุนสมาชิกของทีม หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือในการพัฒนาระบบงานใหม่ๆ เสมอ

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการทำให้นักวิชาการในสถานศึกษา เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกันของ

บุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อการติดต่อสื่อสารของบุคลากรที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์กันอย่างเปิดเผย โดยจัดบรรยากาศและกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร

อารียา เจ๊ะยะห์ลี (2563) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย ร่วมกันระดมสมอง ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงสร้างสรรค์ มีเป้าหมายร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทั้งนี้ เนื่องจากนวัตกรรมสามารถเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

จิตินัน นันทะศรี (2563) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การสร้างเครือข่ายสำหรับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน และมีเป้าหมายเดียวกัน เกิดการระดมความคิดเห็น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีผู้นำที่สามารถเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ พร้อมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากร เพื่อพัฒนาและร่วมมือให้องค์กรมีประสิทธิในการทำงานภาพสูงสุด

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

George (2012) การสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (shape the culture)

Wooi (2013) ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

Graham-Leviss (2016) ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ในการพัฒนา ผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มที่แข่งขันอยู่และสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

ภริญา สายศิริสุข (2561) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

อรพิน อัมรัตน์ (2561) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์การสื่อสารวิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและยอมรับได้

ยินดี ฮานาฟี (2562) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลงเพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

อารียา เจ๊ะยะหลี (2563) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่ต้องการ

จิตินัน นันทะศรี (2563) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ ผู้การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) การมีวิสัยทัศน์หมายถึง การวางเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา มีการร่วมมือกันของของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่สามารถสร้างภาพหรือมองเห็นภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจนโดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูล สามารถกำหนดทิศทางและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นสิ่งที่ท้าทายมองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพขององค์กรโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานสอดคล้องกับบริบทขององค์กรและชุมชน นิเทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพผลิตผลและการให้บริการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ซานิรา สุมาลี (2565) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะคนให้มีความศรัทธาหรือความผูกพันต่อทีมต่อองค์กร และต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดการรับรู้ว่าองค์กรมุ่งสร้างผลสำเร็จและความเป็นเลิศอะไรและในด้านใด เมื่อใดแก่องค์กรและสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นให้ครูทุกคนเข้ามีความปรารถนาที่จะให้องค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน และสร้างบรรยากาศให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คือบุคคลใดหรือ กลุ่มใดก็ได้ทั้งภายในและภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เปลี่ยนองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเป็นผู้ริเริ่มจัดการรับผิดชอบ และสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำสามารถมองการไกล มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีการเตรียมการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจสมาชิกในองค์กรให้วิเคราะห์ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดทิศทางในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือเป้าหมายดำเนินงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามขั้นตอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การมีความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

George (2012) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วม(drive change through collective creativity and knowledge)

Wooi (2013) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

กิริยา สายศิริสุข (2561) การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา

อรพิน อัมรัตน์ (2561) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูประกอบด้วย การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้จินตนาการเพื่อให้สามารถมองเห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

ยินดี ฮานาฟี (2562) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพและศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

อารียา เจ๊ะยะหลิ (2563) การคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอสามารถมีความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง รวดเร็ว มีความชำนาญในการทำงาน มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ให้เสรีภาพทางความคิดและตัดสินใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา

จิตินัน นันทะศรี (2563) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคายละเอียดละออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ 3 ด้าน ดังนี้ การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง การมีความคิดริเริ่ม และการมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564) ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่มีความคิดที่แปลกใหม่คิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ปรับแต่งผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่ มีความคิดนอกกรอบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร สื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา มีจินตนาการอันจะนำไปสู่การคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด วางแผนการทำงาน ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ๆ ตามบริบทขององค์กร รวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่างๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

ชานีรา สุมาลี (2565) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่มีทางเป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ได้จริง

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างละเอียดละออ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบสร้างแนวทางใหม่ สื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เกิดความภูมิใจที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ดังนี้

ภริญา สายศิริสุข (2561) บรรยายภาพแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อรพิน อิมรรัตน์ (2561) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลและรายงาน

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

อารียา เจ๊ะยะหลี (2563) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ๆ มีการวางแผนผังสำนักงานหรือห้องพักครูแบบเปิดโล่ง เพื่อให้สามารถพูดคุย สื่อสาร รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างมิตรภาพ สร้างความไว้วางใจ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนในการต่อยอดแนวคิดใหม่ๆ ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม

ตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ และการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา

จิตินัน นันทะศรี (2563) การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) การสร้างบรรยากาศในการองค์กร หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและบรรยากาศส่งผลทั้งโดยตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร และภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสถานที่และบรรยากาศที่เอื้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรมีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

ชานีรา สุมาลี (2565) การสร้างองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การรวมองค์ประกอบทุกสิ่งในองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรไปสู่รูปแบบใหม่ ซึ่งเน้นที่การสร้างสรรค์บรรยากาศภายในองค์กร ให้เหมาะต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม คือ การทำงานของผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงาน สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสรรเวลาให้

บุคลากรสามารถพูดคุย สื่อสาร รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

การบริหารความเสี่ยง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

Graham-Leviss (2016) กล่าวว่า ด้านการจัดการความเสี่ยง ผู้นำด้านนวัตกรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรมจะให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร อย่างไรก็ตามผู้นำจะกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการรับมือกับผลกระทบ หรือผลลัพธ์ทางลบ หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในองค์กรนั้น และเมื่อมีความเกิดขึ้นผู้นำด้านนวัตกรรมต้องสามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิริยา สายศิริสุข (2561) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ ปัญหาที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการเลือกทางปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้สามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสถานะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความกล้าที่จะวางแผนและกล้าปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่

อารียา เจ๊ะยะหลี (2563) การบริหารความเสี่ยง คือ การบริหารความเสี่ยง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความกล้าหาญ ที่จะรับกับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยง โดยการเรียนรู้วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจ

เกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด สามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้บุคลากรมีความกล้าหาญ และใช้วิธีการจัดการที่มีความยืดหยุ่นหรือหาทางเลือกสำรองเพื่อความไม่แน่นอน

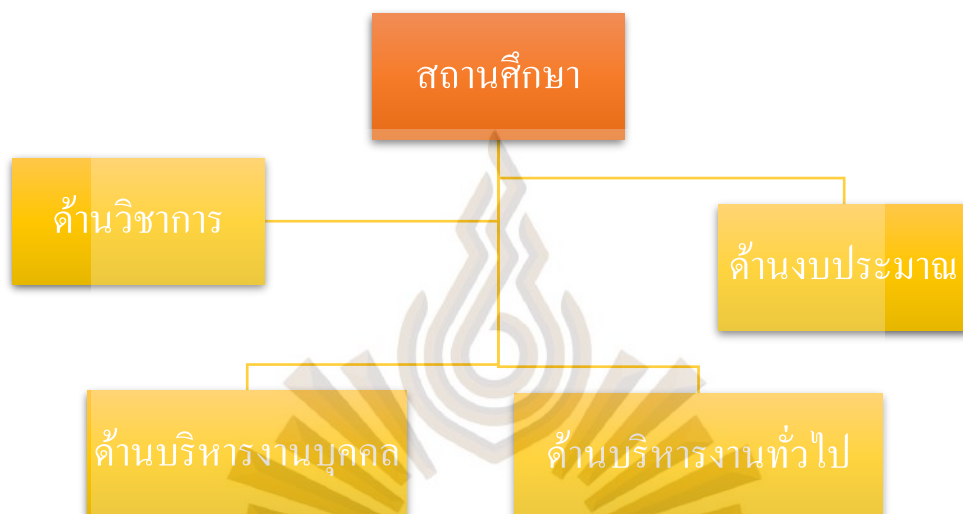
สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง คือ สิ่งที่คุณจะต้องกำหนดแนวทางหรือต้องมีแผนการบริหารความเสี่ยงจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยงให้น้อยที่สุด อีกทั้งยังต้องมีความกล้าหาญ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาต่างๆยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้นได้

2.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การเรียนรู้

โครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและมอบภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ในการจัดการศึกษาดังต่อไปนี้ 1)ด้านวิชาการ 2)ด้านงบประมาณ 3)ด้านการบริหารงานบุคคล 4)ด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา



ขอประกาศใช้ พ.ศ. 2542 มาตรา 5 แห่งมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงกำหนดแผนผังและวิธีการของฝ่าย
ข้าราชการบริหารและบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2550 ให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการกระจายอำนาจและบริหารสถานศึกษาที่ระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษาขึ้นต้นฐานไว้

รูปที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ, 2560

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นบุคลากรในส่วนของงานวิชาการ มีจำนวน 8 กลุ่มสาระ ประกอบด้วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และ

กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายภาระงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ขอบข่ายภารกิจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ การปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนสู่มาตรฐานคุณภาพระดับสากล มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงรายละเอียดของภาระงานและความรับผิดชอบดังนี้

กิตติศักดิ์ สรชัย (2561) ได้ให้กล่าวถึง ขอบข่ายภารกิจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) เป็นกรรมการฝ่ายวิชาการ
- 2) ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในกลุ่มสาระต่าง ๆ และวิชาที่ได้รับผิดชอบให้เป็นไปตามหลักสูตรและแผนการสอน
- 3) บริหารงบประมาณและพัสดุของกลุ่มสาระวิชาที่ได้รับผิดชอบ
- 4) วิเคราะห์หลักสูตรและข้อสอบวิชาต่าง ๆ ในกลุ่มสาระเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียน
- 5) จัดการทดสอบ กำหนดแนวการออกข้อสอบและตรวจสอบความถูกต้องของข้อสอบในกลุ่มสาระที่ได้รับผิดชอบ
- 6) ตรวจ ปพ.5 ของครูในกลุ่มสาระที่ได้รับผิดชอบและนำเสนอส่งฝ่ายวิชาการตามปฏิทินปฏิบัติงาน
- 7) นิเทศงานวิชาการในกลุ่มสาระที่ได้รับผิดชอบเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 8) ประสานงานกับครู อาจารย์ และฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูภายในกลุ่มสาระและครูภายในโรงเรียน
- 9) ติดตามการดำเนินงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประเมินการปฏิบัติงานและสรุปรายงานผลเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (2562) ได้กำหนดภารกิจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1) งานบุคลากร ทำหน้าที่แต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบหน้าที่ในกลุ่มสาระฯ กิจกรรมของกลุ่มสาระฯ และบุคลากรเข้าสอนในวิชา/ชั้นต่าง ๆ รวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบแหล่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ สารสนเทศ และเพิ่มงานร่วมกับฝ่ายบุคลากรสรรหาบุคลากรกลุ่มสาระการเรียนรู้พิเศษครูใหม่เพื่อเข้าทำการสอน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสาระฯ

2) งานพัฒนาหลักสูตร เป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการทำหน้าที่นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร วิเคราะห์สารสนเทศ ความต้องการของผู้ปกครองในการพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ เพื่อจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมตามจุดเน้นของสถานศึกษา

3) การวางแผนด้านงานวิชาการ ร่วมจัดทำแผนพัฒนางานวิชาการ จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี งาน/โครงการ/กิจกรรมกลุ่มสาระฯ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียนและงบประมาณโรงเรียน จัดทำแบบการติดตามงาน และกรสรุปการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรมตามตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาโรงเรียน

4) งานการจัดการเรียนการสอน พิจารณาและคัดเลือกหนังสือที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ร่วมกับฝ่ายบุคลากรส่งครูเข้ารับการอบรมตามผลการประเมินการนิเทศการสอนติดตามการวิเคราะห์สภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลของครูในกลุ่มสาระฯ ร่วมกับฝ่ายวิชาการ ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูทุกคนภาคเรียนละ 1 ครั้ง ร่วมเป็นพี่เลี้ยงนิเทศนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่เข้ามาฝึกวิชาชีพครู นิเทศการสอนแบบร่วมมือและแบบระบบวงจรคุณภาพ PDCA ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ออกข้อสอบกลางภาคและปลายภาค ตรวจสอบความถูกต้องของ Course Outline ก่อนที่จะเผยแพร่ร่วมกับคณะกรรมการออกข้อสอบ วิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของข้อสอบ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ร่วมกับคณะกรรมการวิเคราะห์ข้อสอบ ประเมินผลคุณภาพของข้อสอบภาคเรียนละ 1 ครั้ง ตรวจสอบความถูกต้องของคะแนน - ตรวจสอบความถูกต้องของ ปพ.5 ตรวจสอบบันทึกหลังสอน ด้านความสอดคล้องกับงานวิจัยในชั้นเรียนและตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัยก่อนนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จัดทำสรุปนิเทศการสอน และงานวิจัยในชั้นเรียนนำเสนอผู้บริหาร

5) ประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา องค์กรอื่น ๆ และครอบครัว ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกับฝ่ายวิชาการในการจัดทำหลักสูตรสาระท้องถิ่น ร่วมจัดกิจกรรมงานวิชาการโดยใช้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระฯ จัดครูรับผิดชอบควบคุมนักเรียนไปแข่งขันนอกสถานที่ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ในการให้บริการสถานที่ จัดกิจกรรมการแข่งขันนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ เข้าร่วมประชุมกลุ่มสาระฯตามวัน เวลา ที่กำหนดรวบรวมข้อมูล และจัดทำสารสนเทศกลุ่มสาระฯ

ร่วมกับฝ่ายมาตรฐานคุณภาพภายใน ในการติดตามการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนตาม มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด ร่วมกับฝ่ายมาตรฐานคุณภาพฯ และฝ่ายบริหารจัดการในการจัดทำรายงาน การประเมินตนเองและรายงานประจำปีตามมาตรฐานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่โรงเรียนกำหนด

สรุปได้ว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรในส่วนของงานวิชาการ มี จำนวน 8 กลุ่มสาระ ประกอบด้วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการ เรียนรู้การงานอาชีพ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศมีหน้าที่พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำการ สอบ กำหนดแนวข้อสอบ ประเมินการปฏิบัติงานและติดตามการดำเนินงานของกลุ่มพร้อมทั้งสรุป รายงานประเมินภายนอกและภายในประจำปีการศึกษา

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

การพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) นั้นจะส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรและมีผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมการศึกษาจะส่งผลโดยตรง ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และจะต้องควบคู่กับการ พัฒนาตนเองโดยตระหนักถึงการรับรู้ในตน และพัฒนาจากการศึกษา จากประสบการณ์ จากผู้ที่มี ประสบการณ์และมีภูมิความรู้ที่สูงกว่าหรือจากการทำงาน รวมถึงการสะท้อนผลการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

DuBrin (2010 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น.31) ได้ระบุถึงแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำอยู่ 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยผ่านการรับรู้ในตนเอง (Self-Awareness) และการมีวินัยในตนเอง(Self- Discipline)

1.1) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองผ่านการรับรู้ในตนเอง (Self-Awareness) กลไกที่สำคัญที่อยู่ภายใต้การพัฒนาตนเอง คือ การรับรู้ในตนเอง ซึ่งเป็นการสะท้อนตนเองเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเอง Argyris, (1991) กล่าวว่า การเรียนรู้มี 2 ลักษณะ กล่าวคือ การเรียนรู้แบบวงจรวัดเดียว (Single-Looplearning) เป็นการเรียนรู้ในการตรวจหาและแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานประจำ ภายใต้ธรรมเนียมปฏิบัติและกรอบกติกาเดิมส่วนการเรียนรู้แบบสองวงจร (Double-Loop Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีการสะท้อนผลกลับ เป็นการทบทวนปรับปรุงธรรมเนียมปฏิบัติ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา

1.2) การมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) เป็นการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

2) การพัฒนาภาวะผู้นำ โดยผ่านการศึกษา ประสบการณ์และการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า (Education, Experience and Mentoring) Dotlich and Noel (1998) กล่าวว่า การสะท้อนผลการพัฒนา (Reflective Practice) ก็เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญมากอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพ 4 ประการได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Building Vision) (2) การสืบเสาะ (Inquiry) (3) การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถ (Mastery) และ (4) การร่วมมือ (Collaboration) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ส่วนบุคคล

นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

พรพิมล อินทรรักษา, นิสรรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, และสุเวช กลัปสร (2564) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จโดยนวัตกรรมทางการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า โดยมีการพัฒนาไปที่ละด้านพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู และบุคลากรในสถานศึกษาตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อพัฒนามาตามนโยบายและยกระดับผลการพัฒนาไปทั้งระบบ

นิชาภา สุนทรไชย และคณะ (2561) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจนโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพโดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ธนัญชนก แสนจันทร์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่ามีผลวิเคราะห์องค์ประกอบมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยเรียงจากค่ามากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การมีความคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง มีวิสัยทัศน์ การสร้างความร่วมมือ ซึ่งมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในปัจจุบัน โดยมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ ด้านการคิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ด้านกล้าเสี่ยง ด้านวิสัยทัศน์ และด้านสร้างความร่วมมือ

ยินดี ฮานาฟี (2564) ได้กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี จำเป็นต้องมี การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมทุกคน จะต้องร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน ให้เห็นถึงความสำคัญและร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน และการมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ทุกคนจะช่วยกันวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานและต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา การศึกษา จำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจโดย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพโดยมีการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี

2.5 แนวคิด เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs) มีพัฒนาการนับตั้งแต่บทความที่มีอายุราว 70 ปี ซึ่งมีชื่อว่า “The Concepts of Needs” ซึ่งเขียนขึ้นโดย Bode มีการตีพิมพ์ลงในหนังสือ “Progressive Education at the Crossroads” ในปี พ.ศ.2481 นับได้ว่าจากที่เคยเป็นแค่ “ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Fell Needs)” ได้เปลี่ยนมาเป็นแนวคิดเรื่องความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในโลก ปัจจุบันการประเมินความต้องการจำเป็นมีกระบวนการที่เป็นระบบและมีระเบียบวิธีที่หลากหลายจนเรียกได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงประเมินประเภทหนึ่ง สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้อธิบายไว้ว่า พัฒนาการของการประเมินความต้องการ จำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่

ยุคที่ 1 ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2473 - พ.ศ.2503 Needs Assessment for Goal Setting หรือ การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยมีนักวิชาการคือ Bode และ Tyler

ยุคที่ 2 ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2504 - พ.ศ.2523 Needs Assessment for Planning หรือ การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนงาน นักวิชาการที่สำคัญ คือ Alkin ซึ่งเขาได้เสนอ โมเดลการประเมินแบบ CSE (Center for the Study of Evaluation) และ Stufflebeam เสนอโมเดล การประเมินแบบ CIPP

ยุคที่ 3 ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2514 มาจนถึงปัจจุบัน Needs Assessment for Planning and Implementing หรือ การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนและการนำไปสู่การ โดยมี นักวิชาการที่สำคัญ คือ Kaufman ซึ่งได้เสนอแนวคิดเชิงระบบ ที่นำมาใช้เป็นโมเดลในการประเมิน คำว่า “ความต้องการจำเป็น (Needs)” มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้ให้ ความหมายของความต้องการจำเป็นออกเป็นสองด้าน คือ ด้านการประเมินและด้านจิตวิทยา ในด้าน ของจิตวิทยา Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการจำเป็น ไว้ในบทความที่ชื่อว่า A Theory of Human Motivation ไว้ในปี พ.ศ.2486 โดยแบ่งความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- ระดับที่ 1 ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ
- ระดับที่ 2 ความต้องการจำเป็นด้านความปลอดภัย
- ระดับที่ 3 ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการเป็นเจ้าของ
- ระดับที่ 4 ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง
- ระดับที่ 5 ความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพของตนเอง

2.5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น หรือ “Need” หมายถึง สิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งขาดแคลนและเป็นที่ ต้องการหรือปรารถนาจะได้ สำหรับคำแปลภาษาไทยที่ใช้กันมีหลายคำ ได้แก่ "ความต้องการ จำเป็น" หรือ "สิ่งที่ต้องการ" หรือ "สิ่งที่จำเป็น" หรือ "ความต้องการ" มีผู้กำหนดนิยามและให้ ความหมายของคำว่า ความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

Kaufman, Rojas, and Mayer (1993) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิด แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป

Reviere, Berkowitz, Carter, and Ferguson (1996) ได้ให้ความหมายของ การประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบสำหรับการคัดเลือกหรือวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินโครงการทุกขั้นตอน ผลการประเมินใช้ได้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นที่ผลลัพธ์

สุวิมล ว่องวานิช (2562) ได้ให้ความหมายของ การประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น คือกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใดจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก ได้จำแนกนิยามของความต้องการจำเป็นไว้สองแบบ คือ แบบที่ 1 นิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) และแบบที่ 2 นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) สำหรับความต้องการจำเป็นที่นำเสนอในบทความนี้ครอบคลุมนิยามทั้งสองแบบจำแนกนิยามความต้องการจำเป็น เป็น 2 ประเภท ประเภทแรกการนิยามความต้องการจำเป็นที่อิงโมเดลความแตกต่างหมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง การให้นิยามในแนวนี้สะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น ประเภทที่ 2 การนิยามความต้องการจำเป็น อิงโมเดลการแก้ปัญหา หมายถึง การกำหนดสิ่งที่เป็ประโยชน์ซึ่งจะต้องทำให้เกิดหรือจัดหาเพื่อเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์

สรุปได้ว่าความต้องการจำเป็นหมายถึง การระบุความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง เป็นการเรียงลำดับความสำคัญจากข้อมูลที่ได้มาเพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาต่อไป

2.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ตั้งอยู่ในบริเวณวัดป่าเลไลยก์วิหาร ที่ตั้งเลขที่ 244/1 ถนนมาลัยแมน ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี มีพื้นที่ความรับผิดชอบ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสุพรรณบุรี อำเภอศรีประจันต์ และอำเภอบางปลาม้า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 135 แห่ง กระจายตัวอยู่ใน 3 อำเภอ ที่เป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสุพรรณบุรี มีโรงเรียน 57 แห่ง อำเภอบางปลาม้ามีโรงเรียน 47 แห่ง และอำเภอศรีประจันต์ มีโรงเรียน 31 แห่ง โรงเรียนตามระดับชั้นที่สอน สอนระดับชั้น อ.1-ป.6 จำนวน 111 โรงเรียน สอนระดับชั้น อ.1-ม.3 จำนวน 24 โรงเรียน จำนวนนักเรียน/ห้องเรียน 20,410 คน / 1,285 ห้อง นักเรียนก่อนประถมศึกษา 4,084 คน /302 ห้อง นักเรียนประถมศึกษา 14,801 คน /908 ห้อง นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 1,525 คน / 75 ห้อง จำนวนบุคลากรในสถานศึกษา 1,736 คน ผู้บริหาร 144 คน ข้าราชการครู 1,094 คน ลูกจ้างประจำ 61 คน พนักงานราชการ 12 คน ลูกจ้างชั่วคราว 433 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2563)

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ 2563-2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่เกี่ยวข้องกับ งานในด้านนวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้คือ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมีกลยุทธ์และเป้าประสงค์คือ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการ และ ตัดสินใจ ทั้งระบบ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ วิชาการ นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด สถานศึกษาทุกแห่งมีข้อมูลนักเรียน รายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ สู่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้มีนโยบายแนวทางการส่งเสริมทักษะจัดการเรียนรู้ โดยครูสามารถใช้เทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่หลักสูตรกำหนด ผู้เรียนมีสมรรถนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่ต้องการทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาโดยเครือข่ายองค์กรความร่วมมือ เพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หรือ Partnership For 20st Century Skills (www.p21.org) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P๒๑ การพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านความชำนาญ และความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียน ทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตประกอบด้วยทักษะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation)ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

1.1) การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ประกอบด้วย การมีเหตุผลการคิดอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจ ตัดสินและแก้ปัญหา

1.2) การสื่อสาร(Communication) เป็นการสื่อสารที่ชัดเจน

1.3) การร่วมมือ (Colaboration)เป็นการร่วมมือกันและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

1.4) การคิดสังเคราะห์ (Creativity Thinking) ประกอบด้วยการคิดอย่างสร้างสรรค์

2) ทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศและสื่อต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการเชื่อมโยง ประเมินและสร้างสารสนเทศ รวมถึงการประยุกต์ใช้เรื่องจริยธรรม และกฎหมายกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้

3) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้ ริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีทักษะทางสังคม และก้าวข้ามวัฒนธรรมมีความรับผิดชอบและสามารถผลิตสร้างสร้งงานได้ ตลอดจนมีความเป็นผู้นำ และรับผิดชอบต่อสังคม การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางการยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่ไว้ดังนี้

พันธกิจ

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้ประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนและเรียนจนจบหลักสูตร
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสู่สากล มีคุณธรรมบนรากฐานความเป็นไทย
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเทคโนโลยี ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ให้เป็นองค์กรต้นแบบ

เป้าประสงค์

- 1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้เข้าเรียนและเรียนจนจบหลักสูตร
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐาน
- 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีคุณธรรม
- 4) นักเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล มีทักษะทางสังคมมีคุณธรรม บนรากฐานความเป็นไทย
- 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน พัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ การบริหารจัดการและการเรียนรู้
- 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน มีวิธีปฏิบัติที่เป็นต้นแบบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

กลยุทธ์

- 1) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้เข้าเรียนและเรียนจนจบหลักสูตร
- 2) พัฒนาคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ได้มาตรฐาน
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4) พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐาน และมีคุณธรรมส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล มีทักษะทาง สังคม มีคุณธรรม บวรรากฐาน ความเป็นไทย

6) เพิ่มศักยภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนด้านเทคโนโลยีเพื่อการ บริหารจัดการและการเรียนรู้

7) ส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนสู่การเป็นต้นแบบด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย ปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การให้แก่ บุคลากร การมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การ มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้า ตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 2.1) ควรศึกษาข้อมูล และยอมรับการเปลี่ยนแปลงของ สังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ยึดหลักความเป็นจริง 2.2) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ 2.3) ควรปรับตัวให้ เข้ากับบุคลากรในทีมของตนเอง และศึกษาเรียนรู้งานในสถานศึกษา 2.4) ควรศึกษาหาความรู้ หรือ ข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่างๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน 2.5) ควร ใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา ควรเผยแพร่ความรู้ด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร 2.6) ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้าน การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำมาปรับใช้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการ ทำงานรูปแบบใหม่ 2.7) ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้าง แรงจูงใจให้แก่บุคลากร 2.8) ควรศึกษาหรือเรียนรู้ความถนัด ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจให้ดียิ่งขึ้น

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (I -3.77, 0 -0.65) และสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (I =4.77, Q =0.45) 2) แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม (0.30) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย 2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม (0.29) พัฒนานวัตกรรมจาก กลยุทธ์ มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (0.20) ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (0.25) สร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับ นำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างแรงมุ่งหวังและ (S) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.23) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับฟังความเห็น และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square :X²) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

อารียา เจ๊ะยะหลี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การสร้างเครือข่าย การผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กร นวัตกรรมและเทคโนโลยี การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทีมงานและการบริหารงานเป็นทีมแก่ผู้บริหาร และผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรพัฒนาให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และผู้บริหารควรเป็นแม่แบบใน การสร้างบรรยากาศแบบเปิด 3) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรจัดประกวดและคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและผู้บริหารควรสำรวจตัวเองและฝึกปฏิบัติตนอย่างต่อเนื่อง 4) หน่วยงานที่รับผิดชอบควรจัดหลักสูตรพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้วยวิธีที่หลากหลายและผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดการสัมมนาแนวทางการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่เกิดจากการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของสถานศึกษา และผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 6) หน่วยงานระดับเขตพื้นที่ควรนิเทศ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ แก่สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและผู้บริหารควรพัฒนากระบวนการคิดของสมองแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างบุคคลอื่น 7) ผู้บริหารควรจัดตั้งกลุ่มในรูปแบบเครือข่าย สัมพันธ์ และสร้างความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 8) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาความคิดและแนวปฏิบัติเชิงบวกและผู้บริหารควรฝึกให้เป็นคนคิดในเชิงบวก และ 9) กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการบริหารเชิงรุก และหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการสอนงาน ให้คำปรึกษา นิเทศกำกับ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา

ธนัญชนก แสนจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (2) กล้าเสี่ยง (3) มีวิสัยทัศน์ และ (4) การสร้างความร่วมมือสามารถอธิบายองค์ประกอบบนนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 66.35 และ 2) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ (1) ด้านการคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ การคิดริเริ่ม แปลกใหม่ การระดมความคิดการวางแผนคิดนวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ (2) ด้านกล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าตัดสินใจกล้าทำสิ่งใหม่ การให้อำนาจในการบริหารจัดการ การยอมรับ (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนในการทำงาน กำหนดทิศทางและเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และเป็นแบบอย่างที่ดี และ (4) ด้านการสร้างความร่วมมือ การให้อิสระทางความคิด ยอมรับและตกลงร่วมกันสร้างค่านิยมการทำงาน กิจกรรมสร้างสัมพันธ์

ชานีรา สุมาลี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัย พบว่า 1) ครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครู ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมและรายด้าน พบว่าด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สำคัญได้แก่ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ เป็น Coach กระตุ้นมุมมองให้อิสระทางความคิด ไม่ตีกรอบ สร้างแรงบันดาลใจที่แปลกใหม่แตกต่างจากเดิมอย่างสร้างสรรค์ เกิดจินตนาการ วางแผนบริหารจัดการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มความสามารถในการติดต่อสื่อสารรับข้อมูลสารสนเทศได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและกว้างขวาง ขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบบริหารจัดการแบบหลักการกระจายอำนาจ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ผลักดันให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Vlok (2012) ศึกษาวิจัยสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Leadership competency Profile For Innovation) โดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมแอฟริกาใต้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาโปรแกรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก จำนวน 20 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ (Strategist) 2) ด้านความสามารถในการสร้าง (Capabilitybuilder) 3) ด้านการติดต่อประสานงาน (Matchmaker) และ 4) ด้านผลสำเร็จ (Achiever)

Zenger and Folkman (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และพบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำในการรับรู้และเข้าถึงนวัตกรรมอย่างแท้จริงมี 10 ประการดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อย่างชาญฉลาด 2) ต้องมุ่งเน้นการบริการที่ตัวผู้รับบริการเป็นหลัก 3) ต้องได้รับความไว้วางใจจากทั้ง 2 ฝ่ายนั่นคือผู้รับบริการไว้วางใจผู้ให้บริการและผู้ให้บริการไว้วางใจผู้รับบริการ 4) แสดงให้เห็นถึงการปราศจากความกลัวต่อผู้บังคับบัญชาที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อบริหารองค์กรและผู้รับบริการ 5) สร้างทราโนวัฒนธรรมและก่อให้เกิดการสร้างและขยายเครือข่าย 6) การโน้มน้าวใจ 7) การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา 8) เน้นความรวดเร็ว 9) ปราศจากอคติในการสื่อสาร และ 10) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

Alsolami, Cheng, and Twalh (2016) ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Guetchius (2018) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ในสถานศึกษาได้อย่างไร พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลุกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพ การศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมรวมถึงผู้บริหาร เองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษา โดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและ โครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Couros (2019) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของ นวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทาง ความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้า ขอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นและมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 การออกแบบการวิจัยเพื่อตอบคำถามวิจัยโดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกเป็น 3 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมือง 35 โรงเรียน มีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 120 คน 2) อำเภอบางปลาม้า 34 โรงเรียน มีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 166 คน 3) อำเภอสรีประจันต์

17 โรงเรียน มีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 96 คน มีจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทั้งหมด 86 โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวนทั้งสิ้น 382 คน ปีการศึกษา 2566

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 192 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ตามสัดส่วนของประชากรในเขตอำเภอที่มีโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 3.1 ประชากรหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด สพป.สป.1	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมือง	120	72
อำเภอบางปลาม้า	166	77
อำเภอศรีประจันต์	96	43
รวม	382	192

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถาม

แบบตอบสนองคู่ (Duel-response Format) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน 1) การทำงานร่วมกัน เป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยง โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในแบบสอบถามโดยใช้คำถามปลายเปิดความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อกำหนดตัวแปรและคำนิยามศัพท์ ตลอดจนศึกษาเทคนิคการเขียนแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามต่อไป

3.3.2 นำเครื่องมือในการวิจัยที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติคือ วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก ด้านนโยบายหรือสาขาบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีผลงาน รางวัลโรงเรียนด้านนวัตกรรม ตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องของข้อคำถามแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะความถูกต้องด้านการใช้ภาษา และความครอบคลุมของรายการข้อคำถามโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) เป็นรายด้าน จะพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน แบบสอบถามที่รับกลับคืนมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของCronbach (1984) ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.95 ซึ่งแบบสอบถามนี้ มีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน ที่ 0.96 และสภาพที่พึงประสงค์ ที่ 0.91 ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \quad (3-1)$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนคำถามทั้งหมด

3.3.4 การหาคุณภาพเครื่องมือเชิงคุณภาพของการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยกำหนดประเด็นหลักที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาจัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ และรายการคำถามแต่ละประเด็นที่ศึกษาตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปสัมภาษณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากคณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพมหาวิทยาลัยรังสิต ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถาม จากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการยื่นหนังสือ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังประชากร โดยการตอบแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง มาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล เพื่อคัดลอกแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

3.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำหนังสือคณบดีวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ขออนุญาตผู้บริหารระดับนโยบาย เข้าพบ เพื่อขอเข้ารับการสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกและผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับนโยบาย 1 คน 2) ศึกษานิเทศก์ 2 คน 3) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยมีดังนี้

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากประชากร เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

3.5.1 ระยะที่ 1

1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในแต่ละข้อโดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของ Best (1981) ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติจริง/มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความว่า มีผลปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า มีผลปฏิบัติน้อยที่สุด

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ของคำถามจากแบบสอบถาม
ปลายเปิด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.5.2 ระยะที่ 2

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการนำ
ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้น มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่สอดคล้องกัน มาเป็นบทสรุปด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาสังเคราะห์กับ
ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 1 ต่อไป

2) การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 นั้น ใช้การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นใช้สูตร
 $PNI_{modified}$ ได้พิจารณาเรียงลำดับค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$
สูงนั้นถือว่า มีสภาพปัจจุบันที่มีปัญหา แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นที่ต้องเร่งการพัฒนา
สำหรับกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ เป็นสภาพของการปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว โดยใช้สูตร ในการ
คำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิม ของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช
(2558)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ใช้สถิติ โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 373 คน ตอนที่ 1 ใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3.6.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และใช้เกณฑ์การพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence: (IOC)

3.6.4 วิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของBest (1981)

3.6.5 การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) โดยใช้สูตร ในการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ปรับปรุงจากสูตรโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความ ต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ดังสูตร

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) \quad (3-2)$$

D

เมื่อ PNI_{modified} แทน ดัชนีเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI)

I (Importance) แทน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำเป็นต้องมีและมีความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดมีขึ้น

D (Degree of Success) แทน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่เป็นสภาพจริงในปัจจุบันมีอยู่จริง

การใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) โดยวิธีการคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากการหาค่าผลต่างของน้ำหนักคะแนนตามความความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด (I) และสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยน้ำหนักคะแนนตามสภาพปัจจุบัน (D)

3.6.6 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สอดคล้องกันมา บทสรุปองค์ประกอบจากการสัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
PNI _{modified}	แทน	ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{modified}) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 4 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 192 คน ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=192)

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	66	34.37
หญิง	126	65.63
รวม	192	100
2.อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	62	32.29
31-40 ปี	40	20.84
41-50 ปี	53	27.60
51-60 ปี	37	19.27
รวม	192	100
3.ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ภาษาไทย	29	15.10
คณิตศาสตร์	24	12.50
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	36	18.76
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	27	14.06
สุขศึกษาและพลศึกษา	21	10.94
ศิลปะ	18	9.38
การงานอาชีพ	17	8.85
ภาษาต่างประเทศ	20	10.41
รวม	192	100

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n=192)

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4.วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	164	85.41
ปริญญาโท	25	13.02
ปริญญาเอก	3	1.57
รวม	192	100
5.ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	58	30.20
6-10 ปี	41	21.35
11-15 ปี	37	19.28
16-20 ปี	23	11.98
21-25 ปี	18	9.38
ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป	15	7.81
รวม	192	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปี จำนวน 192 คน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 65.63 และเป็นเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.37

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.29 รองลงมา คือ มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 รองลงมา คือ มีอายุ 31-40

ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.84 และ มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.27 ตามลำดับ

ตำแหน่งในปัจจุบันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.76 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.41 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 และ รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.85 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 85.41 รองลงมาคือมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.02 และ มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.57 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.35 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.28 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.98 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนีลำดับ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็น(Priority Needs Index: $PNI_{modified}$ และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ภาพรวมสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

(n=192)

ตัวแปร	สภาพปัจจุบัน(D)			ความคาดหวังที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.การทำงานร่วมกันเป็นทีม	2.85	0.55	มาก	4.85	0.39	มาก	0.70	1
2.การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	2.79	0.58	มาก	4.69	0.54	มาก	0.68	2
3.การมีความคิดสร้างสรรค์	2.83	0.60	มาก	4.64	0.57	มาก	0.64	4
4.การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	2.80	0.62	มาก	4.67	0.53	มาก	0.66	3
5.การบริหารความเสี่ยง	2.76	0.62	มาก	4.49	0.59	มาก	0.63	5
รวม	2.81	0.59	มาก	4.67	0.52	มาก	0.66	-

จากตารางที่ 4.2 ภาพรวมสภาพปัจจุบัน ของการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่ม
สาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับ
มาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.85$) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.83$) ด้าน
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.80$) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} =$
2.79) และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85$)
รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.69$) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร

นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.67$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.64$) และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.49$)

สำหรับภาพรวมความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวม พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.70$) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.68$) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.66$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.64$) และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.63$) ตามลำดับ นอกจากนี้ ในการพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถแสดงดังตารางที่ 4.3 - 4.7

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1. การสร้างเครือข่ายสำหรับติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน	2.84	0.59	ปานกลาง	4.83	0.37	มากที่สุด	0.70	5
2. สามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน	2.80	0.54	ปานกลาง	4.88	0.32	มากที่สุด	0.74	3
3. เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น	2.92	0.54	ปานกลาง	4.76	0.48	มากที่สุด	0.63	7

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการทำงาน
ร่วมกันเป็นทีม (ต่อ)

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I- D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
คิดเห็นในการพัฒนางาน นวัตกรรม								
4. ครูในกลุ่มสาระ พร้อมที่จะ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ กันเมื่อเผชิญปัญหา	3.01	0.57	ปาน กลาง	4.81	0.49	มาก ที่สุด	0.60	8
5. มองเห็นความสำคัญคุณค่า ของตนเองและผู้อื่นในการ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุ ความสำเร็จ	2.89	0.40	ปาน กลาง	4.82	0.47	มาก ที่สุด	0.67	6
6. สามารถสร้างทัศนคติเชิง บวกให้แก่ครูในกลุ่มสาระ ของท่าน เพื่อให้เข้าใจ จุดประสงค์ของงาน	2.81	0.55	ปาน กลาง	4.92	0.31	มาก ที่สุด	0.75	2
7. มีความไว้วางใจการทำงาน ของครูในกลุ่มสาระของท่าน	2.83	0.63	ปาน กลาง	4.88	0.33	มาก ที่สุด	0.72	4
8. ส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระ ของท่านสร้างผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกัน	2.76	0.62	ปาน กลาง	4.88	0.32	มาก ที่สุด	0.77	1
รวม	2.86	0.55	ปาน กลาง	4.85	0.39	มาก ที่สุด	0.70	-

จากตารางที่ 4.3 ภาพรวมสภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม พบว่าครูในกลุ่มสาระของท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเผชิญปัญหา อยู่ใน ระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมา คือ มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการพัฒนางานนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.92$) มองเห็นความสำคัญคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.89$) มีการสร้างเครือข่ายสำหรับติดต่อสื่อสาร ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.84$) มีความไว้วางใจการทำงานของครูในกลุ่มสาระ ($\bar{X} = 2.83$) สามารถสร้าง ทักษคติเชิงบวกให้แก่ครูในกลุ่มสาระของท่านเพื่อให้เข้าใจจุดประสงค์ของงาน ($\bar{X} = 2.81$) และหัวหน้า กลุ่มสาระส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระของท่านสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.76$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระของท่าน สร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.92$) รองลงมา คือ มีการเปิด โอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.88$) มีความไว้วางใจการ ทำงานของครูในกลุ่มสาระ ($\bar{X} = 4.88$) หัวหน้ากลุ่มสาระส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระสร้างผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.88$) มีการสร้างเครือข่ายสำหรับติดต่อสื่อสารภายใน โรงเรียน ($\bar{X} = 4.83$) เห็นความสำคัญคุณค่าของตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุ ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.82$) ครูในกลุ่มสาระพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเผชิญปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.81$) และมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดง ความคิดเห็นในการพัฒนางานนวัตกรรมมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.76$) ตามลำดับ

สำหรับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1 ในด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระของท่านสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีค่า ดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.77$) รองลงมาคือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวก ให้แก่ครูในกลุ่มสาระ เพื่อให้เข้าใจจุดประสงค์ของงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.75$) และหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานมี ค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมี
วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	2.77	0.54	ปานกลาง	4.80	0.51	มากที่สุด	0.73	3
2. สามารถคิดวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้	2.74	0.54	ปานกลาง	4.78	0.51	มากที่สุด	0.75	1
3. สามารถนำปัญหาอุปสรรค มากำหนดทิศทางการพัฒนาการเรียนการสอน	2.81	0.58	ปานกลาง	4.52	0.60	มากที่สุด	0.61	7
4. ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวครูในกลุ่มสาระของท่านให้ร่วมมือกันดำเนินงานจนสำเร็จ	2.88	0.65	ปานกลาง	4.75	0.56	มากที่สุด	0.65	6
5. มีความไว้วางใจครูในกลุ่มสาระของท่าน และให้กำลังใจครูในกลุ่มสาระในการปฏิบัติงาน	2.80	0.56	ปานกลาง	4.78	0.52	มากที่สุด	0.71	4

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมี
วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
6. ครูในกลุ่มสาระ มีความ ร่วมมือร่วมใจดำเนินงาน ตามขั้นตอนให้บรรลุ เป้าหมาย	2.74	0.50	ปาน กลาง	4.78	0.48	มาก ที่สุด	0.74	2
7. มีการวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบ ทำให้ครูใน กลุ่มสาระของท่านเกิดการ ยอมรับ	2.84	0.63	ปาน กลาง	4.56	0.58	มาก ที่สุด	0.60	8
8. มีความพร้อมในการ พัฒนาการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่ มีการเปลี่ยนแปลง	2.71	0.61	ปาน กลาง	4.55	0.59	มาก ที่สุด	0.68	5
รวม	2.79	0.58	ปาน กลาง	4.69	0.54	มาก ที่สุด	0.68	-

จากตารางที่ 4.4 ภาพรวมสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีวิสัยทัศน์
การเปลี่ยนแปลง พบว่า การใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวครูในกลุ่ม
สาระให้ร่วมมือกันดำเนินงานจนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.88$) รองลงมา คือ มีการวางแผนการ
ทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูในกลุ่มสาระของท่านเกิดการยอมรับ ($\bar{X} = 2.84$) สามารถนำปัญหา
อุปสรรค มากำหนดทิศทางการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 2.81$) มีความไว้วางใจครูในกลุ่ม
สาระ และให้กำลังใจครูในกลุ่มสาระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.80$) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

สถานการณ์ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.77$) สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ ($\bar{X} = 2.74$) ครูในกลุ่มสาระมีความร่วมมือร่วมใจดำเนินงานตามขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.74$) และ น้อยที่สุด คือ มีความพร้อมในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา คือ สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.78$) มีความไว้วางใจครูในกลุ่มสาระ และให้กำลังใจครูในกลุ่มสาระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.78$) ครูในกลุ่มสาระมีความร่วมมือร่วมใจดำเนินงานตามขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.78$) ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวครูในกลุ่มสาระให้ร่วมมือกันดำเนินงานจนสำเร็จ ($\bar{X} = 4.75$) มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูในกลุ่มสาระของท่านเกิดการยอมรับ ($\bar{X} = 4.56$) มีความพร้อมในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.55$) และสามารถนำปัญหา อุปสรรค มากำหนดทิศทางการพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

สำหรับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.75$) รองลงมาคือ ครูในกลุ่มสาระมีความร่วมมือร่วมใจดำเนินงานตามขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.74$) และคือ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมี
ความคิดสร้างสรรค์

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1. สามารถคิดนอกกรอบ ใน การสร้างสรรค์นวัตกรรม	2.74	0.61	ปาน กลาง	4.74	0.53	มาก ที่สุด	0.73	1
2. แสวงหาความรู้และคิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ	2.78	0.62	ปาน กลาง	4.55	0.59	มาก ที่สุด	0.63	7
3. มีการสื่อสาร แนะนำ แนวคิดใหม่ให้ครูในกลุ่ม สาระของท่าน	2.81	0.54	ปาน กลาง	4.70	0.55	มาก ที่สุด	0.67	6
4. สามารถใช้องค์ความรู้เดิม มาพัฒนาต่อยอดให้เกิด นวัตกรรมใหม่ให้มีคุณค่า มากขึ้น	2.76	0.64	ปาน กลาง	4.65	0.59	มาก ที่สุด	0.69	4
5. สนับสนุนให้ครูในกลุ่ม สาระของท่านเกิดความคิดส ร้างสรรค์ทางนวัตกรรมที่ แปลกใหม่	2.77	0.62	ปาน กลาง	4.70	0.55	มาก ที่สุด	0.70	2
6. ครูในกลุ่มสาระ มีความ ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จ	2.81	0.56	ปาน กลาง	4.73	0.55	มาก ที่สุด	0.68	5
7. เปิดโอกาสให้นักเรียน มีความอิสระด้านความคิดใน การวางแผนทางด้านการเรียน การสอน	2.68	0.64	ปาน กลาง	4.55	0.59	มาก ที่สุด	0.70	3

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมี
ความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
8. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการแก้ปัญหาในการ พัฒนาการเรียนการสอน	3.30	0.52	ปาน กลาง	4.55	0.59	มาก ที่สุด	0.38	8
รวม	2.83	0.60	ปาน กลาง	4.64	0.57	มาก ที่สุด	0.64	-

จากตารางที่ 4.5 ภาพรวมสภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า
ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการแก้ปัญหาในการพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับปาน
กลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมา คือ มีการสื่อสาร แนะนำแนวคิดใหม่ให้ครูในกลุ่ม
สาระของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) ครูในกลุ่มสาระมีความภูมิใจที่เป็นส่วน
หนึ่งของความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.81$) แสวงหาความรู้และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.78$)
ท่านสนับสนุนให้ครูในกลุ่มสาระของท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมที่แปลกใหม่
($\bar{X} = 2.77$) สามารถใช้องค์ความรู้เดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมใหม่ให้มีคุณค่ามากขึ้น
($\bar{X} = 2.76$) สามารถคิดนอกกรอบ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 2.76$) และน้อยที่สุด คือ เปิด
โอกาสให้บุคลากรมีความอิสระด้านความคิดในการวางแผนทางด้านการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า สามารถคิดนอกกรอบ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ ครูในกลุ่มสาระของท่านมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ
ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.73$) ท่านมีการสื่อสาร แนะนำแนวคิดใหม่ให้ครูในกลุ่มสาระของท่าน ($\bar{X} = 4.70$)
สนับสนุนให้ครูในกลุ่มสาระเกิดความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมที่แปลกใหม่ ($\bar{X} = 4.70$) สามารถ

ใช้องค์ความรู้เดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมใหม่ให้มีคุณค่ามากขึ้น ($\bar{X} = 4.65$) ท่านแสวงหาความรู้และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.55$) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระด้านความคิดในการวางแผนทางด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.55$) และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการแก้ปัญหาในการพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

สำหรับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือสามารถคิดนอกกรอบ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.73$) รองลงมาคือสนับสนุนให้ครูในกลุ่มสาระของท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมที่แปลกใหม่ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.70$) และคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระด้านความคิดในการวางแผนทางด้านการเรียนการสอนมีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1. กำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาให้มุ่งสู่การเป็นกลุ่มสาระนวัตกรรม	2.69	0.62	ปานกลาง	4.85	0.42	มากที่สุด	0.80	2
2. สามารถส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมทางนวัตกรรมที่เอื้อต่อการสอนของครูในกลุ่มสาระ	2.59	0.65	ปานกลาง	4.84	0.40	มากที่สุด	0.87	1

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาด
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการสร้าง
บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (ต่อ)

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
3. สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เพื่อให้ครูในกลุ่มสาระได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดจากการทำงานมากเกินไป	2.76	0.63	ปานกลาง	4.80	0.46	มากที่สุด	0.74	3
4. มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย	2.69	0.67	ปานกลาง	4.65	0.57	มากที่สุด	0.73	4
5. มีการจัดสรรเวลาให้ครูในกลุ่มสาระได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางนวัตกรรม	2.77	0.61	ปานกลาง	4.54	0.58	มากที่สุด	0.64	5
6. จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรม	2.85	0.58	ปานกลาง	4.55	0.61	มากที่สุด	0.60	7
7. มีการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางนวัตกรรมในโรงเรียน	2.79	0.61	ปานกลาง	4.55	0.60	มากที่สุด	0.63	6

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการสร้าง
บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (ต่อ)

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
8. มีการสนับสนุนให้ครูในกลุ่มสาระแสวงหาความรู้ใหม่ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม	3.24	0.58	ปานกลาง	4.55	0.60	มากที่สุด	0.40	8
รวม	2.80	0.62	ปานกลาง	4.67	0.53	มากที่สุด	0.67	-

จากตารางที่ 4.6 ภาพรวมสภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม พบว่า สนับสนุนให้ครูในกลุ่มสาระของท่านแสวงหาความรู้ใหม่ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมา คือ จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.85$) มีการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางนวัตกรรมในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.79$) ท่านมีการจัดสรรเวลาให้ครูในกลุ่มสาระได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.77$) สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เพื่อทำให้ครูในกลุ่มสาระได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดจากการทำงานมากเกินไป ($\bar{X} = 2.76$) กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาให้มุ่งสู่การเป็นกลุ่มสาระนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.69$) มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ($\bar{X} = 2.69$) และน้อยที่สุด คือ สามารถส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมทางนวัตกรรมที่เอื้อต่อการสอนของครูในกลุ่มสาระ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.59$) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาให้มุ่งสู่การเป็นกลุ่มสาระนวัตกรรมการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมา คือ สามารถส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมทางนวัตกรรมที่เอื้อต่อการสอนของครูในกลุ่มสาระ ($\bar{X} = 4.84$) สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เพื่อให้ครูในกลุ่มสาระของท่านได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดจากการทำงานมากเกินไป ($\bar{X} = 4.80$) มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.65$) จัดกิจกรรม เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.55$) มีการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางนวัตกรรมในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.55$) มีการสนับสนุนให้ครูในกลุ่มสาระแสวงหาความรู้ใหม่ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.55$) และมีการจัดสรรเวลาให้ครูในกลุ่มสาระได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

สำหรับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมทางนวัตกรรมที่เอื้อต่อการสอนของครูในกลุ่มสาระ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.87$) รองลงมา คือ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาให้มุ่งสู่การเป็นกลุ่มสาระนวัตกรรมการมีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.80$) และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เพื่อให้ครูในกลุ่มสาระได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดจากการทำงานมากเกินไป มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการ
บริหารความเสี่ยง

(n=192)

รายการ	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1. ท่านมีการวางแผนความเสี่ยงร่วมกับครูในกลุ่มสาระของท่าน	2.82	0.64	ปานกลาง	4.55	0.59	มากที่สุด	0.61	6
2. โรงเรียนของท่านมีการกำหนดแนวทางในการควบคุมการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด	2.76	0.59	ปานกลาง	4.50	0.68	มากที่สุด	0.63	4
3. ท่านมีการติดตามตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ	2.77	0.56	ปานกลาง	4.43	0.73	มากที่สุด	0.60	7
4. มีความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	2.85	0.56	ปานกลาง	4.44	0.75	มากที่สุด	0.55	8
5. มีการแสวงหาความรู้ด้านความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	2.72	0.61	ปานกลาง	4.45	0.74	มากที่สุด	0.63	5
6. มีความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับในความล้มเหลว	2.69	0.63	ปานกลาง	4.52	0.65	มากที่สุด	0.68	1
7. มีวิธีการแก้ปัญหาลูกความเสี่ยงได้หลากหลายวิธี	2.72	0.65	ปานกลาง	4.49	0.67	มากที่สุด	0.65	3

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการบริหาร
ความเสี่ยง (ต่อ)

(n=192)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน(D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI Modified (I-D)/D	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
8. มีความกล้าหาญและ ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา	2.70	0.60	ปาน กลาง	4.51	0.68	มาก ที่สุด	0.67	2
รวม	2.76	0.60	ปาน กลาง	4.49	0.69	มาก ที่สุด	0.63	-

จากตารางที่ 4.7 ภาพรวมสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารความ
เสี่ยง พบว่า มีความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น อยู่ในระดับ
ปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.85$) รองลงมา คือ มีการวางแผนความเสี่ยงร่วมกับครูในกลุ่ม
สาระ ($\bar{X} = 2.82$) มีการติดตาม ตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ($\bar{X} = 2.77$) โรงเรียน
ของท่านมีการกำหนดแนวทางในการควบคุมการจัดกิจกรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลด
ผลกระทบที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.76$) มีการแสวงหาความรู้ด้านความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} =$
 2.72) มีวิธีการแก้ปัญหาความเสี่ยงได้หลากหลายวิธี ($\bar{X} = 2.72$) มีความกล้าหาญและตัดสินใจใน
การแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 2.70$) และน้อยที่สุด คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับในความล้มเหลว
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.69$) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า มีการวางแผนความเสี่ยงร่วมกับครูในกลุ่มสาระของท่าน
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา มีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับในความล้มเหลว ($\bar{X} =$
 4.52) มีความกล้าหาญและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.51$) โรงเรียนมีการกำหนดแนวทาง
ในการควบคุมการจัดกิจกรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด ($\bar{X} =$
 4.50) มีวิธีการแก้ปัญหาความเสี่ยงได้หลากหลายวิธี ($\bar{X} = 4.49$) มีการแสวงหาความรู้ด้านความ
เสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$) มีความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่อาจจะ

เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.44$) และมีการติดตาม ตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

สำหรับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับในความล้มเหลว มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.68$) รองลงมา คือ มีความกล้าหาญและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เข้าใจจุดประสงค์ของงาน มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.68$) และ มีวิธีการแก้ปัญหาลำบากความเสี่ยงได้หลากหลายวิธี มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.67$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้วิธีแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ 1 คน 2)ศึกษานิเทศก์ 2 คน และ 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 รายละเอียดดังตารางที่ 4.8 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนากาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

การจัดลำดับ ความต้องการ จำเป็นจากการ หาค่า PNI _{modified}	การพัฒนากาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์	การพัฒนากาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้
1. การทำงาน ร่วมกันเป็น ทีม	1. มีการส่งเสริมให้ ครูในกลุ่มสาระของ ท่านสร้างผลงาน นวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน 2.สามารถสร้าง ทัศนคติเชิงบวก ให้แก่ครูในกลุ่ม สาระของท่าน เพื่อให้เข้าใจ จุดประสงค์ของงาน 3.สามารถเปิด โอกาสให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ใน การทำงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 “ส่งเสริมการทำงานเป็นและการมีส่วนร่วม ร่วมในการบริหารงานผ่านเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการใน ระดับกลุ่มโรงเรียนร่วมขับเคลื่อน พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามนโยบาย จุดเน้น 10 เพิ่ม ลงสู่การปฏิบัติใน ระดับสถานศึกษา” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 “โรงเรียนมีการทำงานเป็นลำดับ ขั้นตอนดังนี้ 1.การแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้และผู้ช่วย 2.การแต่งตั้งหัวหน้างาน 4 ฝ่าย ในการ บริหารจัดการ คือ หัวหน้างานฝ่าย วิชาการ หัวหน้างานฝ่ายงบประมาณ และแผน หัวหน้างานฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป และหัวหน้างานฝ่ายบุคลากร 3.การแต่งตั้งคำสั่งต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นคณะเพื่อการทำงานเป็นทีม” ทั้งหมดนี้เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ นโยบายต่างๆ คำสั่งต่างๆผ่านหัวหน้า แต่ละฝ่ายได้ง่ายขึ้น	ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมโดยเฉพาะ การครูฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่ม สาระต่างๆ เพื่อให้ บุคลากรเข้าใจ ตาม นโยบายต่างๆ อีกทั้ง ยังสามารถ สร้าง ทัศนคติเชิงบวกและ สร้างงานนวัตกรรม มีการทำงานเป็น ลำดับขั้นตอนได้รับ คำสั่งผ่านหัวหน้า ของแต่ละฝ่ายได้ง่าย ขึ้น

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาระบบผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากการหาค่า PNI _{modified}	การพัฒนาระบบผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์การสัมภาษณ์	การพัฒนาระบบผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 “มีการส่งเสริมงานเป็นทีม คือ เมื่อมีงานหรือกิจกรรมใด จะต้องหาคนที่เหมาะสมกับงานนั้น พร้อมทั้งจัดหาทีมให้เหมาะสมและมีการเสริมแรงและให้กำลังใจในการทำงาน” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 “มีการส่งเสริมช่วยเหลือ ให้องค์ความรู้ เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายเดียวกัน คือผลของการศึกษาที่ดีขึ้น โดยใช้ PLC เพื่อให้เห็นปัญหาที่จะแก้ไข และลำดับความสำคัญ ” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 “มีการส่งเสริมทั้งหลักกระบวนการให้ประสบความสำเร็จ คือการใช้กระบวนการ PLC ที่จะต้องเกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เมื่อเสร็จและจะต้องมีการประมวลผลหรือสรุปในทีม”	

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาก้าวหน้าเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

การจัดลำดับ ความต้องการ จำเป็นจากการ หาค่า PNI _{modified}	การพัฒนาก้าวหน้า เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์	การพัฒนาก้าวหน้า เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้
2. การมี วิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	1.สามารถคิด วิเคราะห์ทิศทางการ เปลี่ยนแปลง ทางการศึกษาได้ 2. ครูในกลุ่มสาระมี ความร่วมมือร่วมใจ ดำเนินงานตาม ขั้นตอนให้บรรลุ เป้าหมาย 3. มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ สถานการณ์ใน ปัจจุบัน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 “การเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การ สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา ของสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการบริหารจัดการสถานศึกษายุค ใหม่ โดยผู้บริหารและครูต้องเปิดใจ ยอมรับ เรียนรู้วัฒนธรรม การบริหาร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ SPB1 7Steps และนโยบาย จุดเน้น 10 เน้น นำมาปรับประยุกต์ใช้ ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 “ วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ใช้ บริหารงานในโรงเรียนมีดังนี้ 1. การ กำหนดเป้าหมาย และขั้นตอน ต่าง ๆ ในการบริหารงานและนำขั้นตอนที่ ปฏิบัติมาจัดทำนวัตกรรม Model มาใช้ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2. นำ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา 3. กล้าคิด กล้าทำ กล้า ตัดสินใจ เสริมแรงและสร้างความ ตระหนักให้กับบุคลากรในการนำ	หัวหน้ามีนโยบาย และการวางแผนใน ด้านความพร้อมของ นวัตกรรมใน โรงเรียนมีการ กำหนดการใช้ นวัตกรรมเป็น วิสัยทัศน์ในโรงเรียน อย่างชัดเจน เพื่อช่วย ให้ การดำเนินงาน ต่าง ๆ เป็นระบบและ มีประสิทธิภาพ และ ควรไปศึกษาดูงาน ตามสถานที่จริงเพื่อ ได้นำแนวทางไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนากะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

การจัดลำดับ ความต้องการ จำเป็นจากการ หาค่า PNI _{modified}	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้
		นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานใน โรงเรียน” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 “การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ เรานำทำจริงใช้จริง เมื่อลงมือปฏิบัติ แล้วต้องเกิดประโยชน์นักเรียนจริง ไม่ใช่แค่การส่งประกวด แต่เด็กต้องได้ ความรู้ด้วย” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 “จะมีการเชื่อมโยงไปถึงนโยบายและ แผนในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ผู้ที่ สำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหาร ที่จะชี้ให้เห็นประโยชน์ถึงสิ่ง ที่จะได้รับ หรือการพาไปดูงาน เมื่อ บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น จะทำให้เกิด การลงมือปฏิบัติ” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 “ควรเปลี่ยนระบบงานจากการเขียน มือ และมีการส่งเสริมใช้ระบบดิจิทัล ในหน่วยงานเข้ามาแทน จะทำให้มีการ	ในการบริหารและ นำมาปรับ ประยุกต์ใช้ ให้เข้า กับบริบทของ สถานศึกษา

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนากะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

การจัดลำดับ ความต้องการ จำเป็นจากการ หาค่า PNI _{modified}	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้
		จัดงานเป็นระบบ สามารถเข้าถึงข้อมูล และทำงานได้ง่ายรวดเร็วยิ่งขึ้น ”	
3.การสร้าง บรรยากาศ แห่งองค์กร นวัตกรรม	1. สามารถส่งเสริม การสร้าง สภาพแวดล้อมทาง นวัตกรรมที่เอื้อต่อ การสอนของครูใน กลุ่มสาระ 2.กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ที่ ชัดเจน ในการ พัฒนาให้มุ่งสู่การ เป็นกลุ่มสาระ นวัตกรรม 3.สามารถสร้าง บรรยากาศที่ดีใน โรงเรียน เพื่อให้ ครูในกลุ่มสาระของ ท่านได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดจาก การทำงานมาก เกินไป	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 “ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมใน โครงการต่าง ของสพป.สพ.1 ที่ระบุใน แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ นำไปสู่การสร้างสรค์นวัตกรรมใน ระดับสถานศึกษา หรือนโยบายการ จัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 “ มีการนิเทศติดตาม และการ ขับเคลื่อนนวัตกรรมโดยใช้ฐานการ เรียนรู้” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 “มีการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม ต้องสร้างด้วยการที่บุคลากร ต้องรู้ว่าสร้างกับ ใคร ที่ไหน เกิด ประโยชน์อะไร โดยหัวหน้าจะต้องมี การส่งเสริมสนับสนุน”	ส่งเสริมการสร้าง บรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม หรือการดำเนิน กิจกรรมในโครงการ ต่างๆที่ระบุใน แผนปฏิบัติการหรือ นโยบาย มีการนิเทศ ติดตามการสอน ให้ ความรู้ ซึ่งประโยชน์ที่ จะได้รับจากสิ่งนั้น อีกทั้งเกิดการพัฒนา ทักษะตนเอง ได้ ผลลัพธ์ทางวิชาการ และได้ความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาระบบผู้นำ
 นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

การจัดลำดับ ความต้องการ จำเป็นจากการ หาค่า PNI _{modified}	การพัฒนาระบบผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์	การพัฒนาระบบผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 “มีการส่งเสริมโดยการสร้าง บรรยากาศ เราต้องพูดถึงประโยชน์ที่ จะได้ ซึ่งตนเองคืออันดับแรกที่จะได้ เพิ่มพูนพัฒนาทักษะตนเอง ได้ผลลัพธ์ ทางวิชาการ และได้ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ และวิทยฐานะ” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 “ส่งเสริมบรรยากาศโดยการใช้ ซอฟต์แวร์ เช่นระบบ School MIS เพื่อให้ครูได้ค้นหาข้อมูลหรือคำนวณ เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วไม่ต้องเสียเวลา ในการค้นหาเอกสาร มีเวลานำไปสอน นักเรียนหรือผ่อนคลายจากงานมาก ขึ้น”	ทางวิชาชีพ สามารถ นำ ซอฟต์แวร์ ต่างๆ เพื่อให้ครูได้ค้นหา ข้อมูลหรือคำนวณ เข้าถึงข้อมูลได้ รวดเร็วไม่เสียเวลา ในการค้นหาเอกสาร มีเวลานำไปสอน
4.การมี ความคิด สร้างสรรค์	1. สามารถคิดนอก กรอบ ในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 “กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา โดยใช้นวัตกรรมระดับ ห้องเรียน เช่น เทคนิคการสอน สื่อ กิจกรรม โดยเชื่อมโยงไปสู่ความก้าว ทางอาชีพ ในการขอมิ/ขอเลื่อน วิทยฐานะให้ครูสูงขึ้น	มีการส่งเสริมให้ครู ในกลุ่มสาระได้ ศึกษาดูงานตาม สถานที่ต่างๆ เพื่อให้ เกิดความคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปต่อยอด แผนการเรียนการ

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนากะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

การจัดลำดับ ความต้องการ จำเป็นจากการ หาค่า PNI _{modified}	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้
	2. สนับสนุนให้ครู ในกลุ่มสาระของ ท่านเกิดความคิด สร้างสรรค์ทาง นวัตกรรมที่แปลก ใหม่ 3. เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีความ อิสระด้านความคิด ในการวางแผน ทางการเรียน การสอน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 “ มีการสนับสนุนการเกิดความคิด สร้างสรรค์ทางนวัตกรรม การ ออกแบบการบริหารงานในการเรียน การสอนที่ทันสมัย รวดเร็วและทำ ทันที ภายใต้นโยบาย ททท (ทำทันที) ของเขตพื้นที่การศึกษา” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 “มีการส่งเสริมให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ โดยการศึกษาหาความรู้ จากการดูงาน หรือส่งเสริมการจัด ประกวดผลงานนวัตกรรม และนำมา ประยุกต์ใช้ให้ตรงกับบริบทของ โรงเรียนและเหมาะสมกับสภาพสังคมใน ปัจจุบัน” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 “ทุกโรงเรียนมีเหมือนกันแต่จะต่างกัน ตรง เครื่องมือที่จะนำมาใช้ บุคลากร มี อิสระในการคิดสร้างสรรค์ และนำไป	สอนของตนเองให้มี ประสิทธิภาพที่ดี ยิ่งขึ้นไป

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนาระบบผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากการหาค่า PNI _{modified}	การพัฒนาระบบผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์การสัมภาษณ์	การพัฒนาระบบผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
		บริหารการเรียนการสอน ซึ่งเทคโนโลยีจะช่วยให้ ในการบริหารงานเชิงระบบมีข้อมูลสารสนเทศต่าง เช่น การพิจารณาเงินเดือน เราจะต้องดูเอกสารย้อนหลัง 5 ปี แต่ถ้าเรามีเทคโนโลยี เราสามารถเปิดดูได้ทันที ว่าเราบรรจุวันที่เท่าไร มีเงินเดือนเท่าไร มีความผิดพลาดใน กพหรือไม่ เมื่อเราใส่เกณฑ์ลงไปจะรู้ว่าควรตัดสินใจง่ายขึ้น ” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 “ความคิดสร้างสรรค์ คือสิ่งที่แปลกใหม่ ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนหรือชั้นเรียน เราสามารถสร้างนวัตกรรมโดย ใช้ซอฟต์แวร์ เพื่อคุณครูทุกคนจะได้สะดวกสบาย ในการจัดเก็บข้อมูลหรือการประเมินต่างๆ	

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนากะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

การจัดลำดับ ความต้องการ จำเป็นจากการ หาค่า PNI _{modified}	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้
5.การบริหาร ความเสี่ยง	1. มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง และยอมรับ ในความล้มเหลว 2. มีความกล้าหาญ และตัดสินใจในการ แก้ไขปัญหา 3. มีวิธีการแก้ปัญหา ความเสี่ยงได้ หลากหลายวิธี	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 “จัดกลุ่มโรงเรียน A B C ให้ความ ช่วยเหลือด้านการพัฒนาทักษะส่งเสริม กะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมอบหมาย ให้ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบดูแล โรงเรียนนั้นๆ ลงพื้นที่เป็นพี่เลี้ยงใน การดำเนินงาน” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 “โรงเรียนมีแผนการบริหารความเสี่ยง ดังนี้ 1. โรงเรียนจัดทำควบคุมภายใน 2. โรงเรียนจัดทำแผนเผชิญเหตุ 3. โรงเรียนมีระบบการประกัน คุณภาพภายในที่ดี” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 “มีการวางแผนโดยการประชุมและ จัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงด้วย”	มีการประชุมและ จัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยง จัดทำ ควบคุมภายใน จัดทำแผนเผชิญเหตุ มีระบบประกัน คุณภาพ และคู่มือ สิ่ง เหล่านี้ช่วยในการ ป้องกันปัญหาและ ช่วยในการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา ความเสี่ยงที่จะ เกิดขึ้น

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพการพัฒนากะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

การจัดลำดับ ความต้องการ จำเป็นจากการ หาค่า PNI _{modified}	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์	การพัฒนากะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 “ มีการวางแผน เพราะโรงเรียนขนาดเล็กจะมีปัญหาเรื่องการเงิน การเข้าใช้ระบบ EGP ทางเขตจะมีกลุ่มบริหารการเงินสินทรัพย์ ทางเขตจะมีการให้ความรู้โดยการจัดอบรม และสามารถปรึกษาเขตได้โดยตรง สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตพื้นที่จะอำนวยความสะดวกด้วยการทำให้ ” ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 “มีการวางแผนในการบริหาร การจัดการความเสี่ยง ในส่วนของแผนปฏิบัติราชการ ระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาวจะต้องมี สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากการ PLC เพื่อลดความเสี่ยงนั้นๆ”	

ตอนที่ 4 เสนอแนวทางการพัฒนากะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
1. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	1) กำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน 2) สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม โดยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม 3) เปิดโอกาสให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนานวัตกรรม 4) ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของทุกคน 5) ยอมรับฟังความคิดเห็นและเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นของโรงเรียน
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	1) การนำวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ 2) การกำหนดการใช้นวัตกรรมเป็นวิสัยทัศน์ในโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อช่วยให้การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 3) การพัฒนาและส่งเสริมให้โรงเรียนมีคุณภาพโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกด้านด้วยนวัตกรรม 4) การพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรให้มีทักษะมีความรู้ความเข้าใจด้านนวัตกรรม 5) การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
3. การสร้างบรรยากาศแห่ง นวัตกรรม	1) กำหนดทิศทาง ที่ชัดเจนในการพัฒนามุ่งสู่ การเป็นองค์กรทาง นวัตกรรม 2) สนับสนุนให้ครูในกลุ่มสาระของท่านแสวงหาความรู้ใหม่ จาก แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำไปสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรม3) จัดสรรเวลาให้ครูในกลุ่มสาระของท่านได้มี การแลกเปลี่ยนความรู้ทางนวัตกรรม 4) จัดกิจกรรม เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรม 5) มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
4.การมีความคิดสร้างสรรค์	1) ส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระได้คิดค้น นวัตกรรมในการ ดำเนินงานต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ 2) มีการจัดประกวดให้ครูได้นำเสนอนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นต้นไป 3)เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม ใน การเรียนการสอน 4) กระตุ้นให้ทุกคนได้คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการศึกษา งาน เพื่อเป็นทางเลือกให้กับการพัฒนาโรงเรียน 5) กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้นวัตกรรม ระดับห้องเรียน เช่น เทคนิคการสอน สื่อ กิจกรรม เป็นต้น
5.การบริหารความเสี่ยง	1) โรงเรียนของท่านมีการกำหนดแนวทางในการควบคุมการจัด กิจกรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้ น้อยที่สุด 2) มีความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่ อาจเกิดขึ้น 3) มีการวางแผนความเสี่ยงร่วมกับครูในกลุ่มสาระของท่าน

ตารางที่ 4.9 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
	4) มีความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่ อาจจะเกิดขึ้น 5) มีการติดตาม ตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต
1 สรุปได้ว่าการทำงานเป็นร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นระบบ
กำหนดเป้าหมายให้ไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพ รองลงมา ตามลำดับ คือ ผู้บริหาร
โรงเรียนควรส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมให้กับบุคลากรในองค์กร มีการ
ให้ความรู้เพื่อนำไปพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กร พร้อมทั้งมีการสร้าง
บรรยากาศแห่งนวัตกรรม สนับสนุนครูในกลุ่มสาระแสวงหาความรู้ใหม่ทั้งภายในและภายนอก
โรงเรียน เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม และยังเกิดความคิดสร้างสรรค์ส่งเสริมการจัด
ประกวดให้ครูได้นำเสนอผลงานด้านนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และมีการจัดการ
บริหารความเสี่ยงมีการกำหนดแนวทางในการควบคุมการจัดกิจกรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือ
ลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด มีการติดตาม ตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ จาก
ผลสะท้อนที่เกิดขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระและสถานศึกษาควรนำ ผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและ
การพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผลการศึกษาวิจัยนี้ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการ
เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ดังกล่าวข้างต้น พร้อมการเสนอแนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์ปัจจุบันได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ เพื่อเสนอแนวทางการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 65.63 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.29 มีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.76 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 85.41 และมีประสบการณ์ในการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ตามลำดับ

5.1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

สภาพปัจจุบันของการพัฒนากภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ความต้องการจำเป็นของภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านภาพรวม : สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.81$ S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.86$ S.D. = 0.55) รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 2.79$ S.D. = 0.58) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.80$ S.D. = 0.62) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.83$ S.D. = 0.60) และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.76$ S.D. = 0.62) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.67$ S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85$ S.D. = 0.40) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.69$ S.D. = 0.56) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.67$ S.D. = 0.55) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.64$ S.D. = 0.57) และน้อยที่สุดคือ การบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.49$ S.D. = 0.69) ตามลำดับ

5.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้ แบบสอบถาม และข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนากภาวะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยเรียงจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด คือ

1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม เมื่อพิจารณาทางด้าน คือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะกับครูฝ่ายวิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ ตามนโยบายต่างๆ อีกทั้งยังสามารถ สร้างทัศนคติเชิงบวกและสร้างงานนวัตกรรม มีการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน ได้รับ คำสั่งผ่านหัวหน้า ของแต่ละฝ่ายได้ง่ายขึ้น

2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงคือ มีนโยบายและการวางแผนในด้านความพร้อมของนวัตกรรมในโรงเรียนมีการกำหนดการใช้นวัตกรรมเป็นวิสัยทัศน์ในโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้ การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และควรไปศึกษาดูงานตามสถานที่จริงเพื่อ ได้นำแนวทางไปใช้ ในการบริหารและนำมาปรับประยุกต์ใช้ ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา

3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม คือ ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมหรือการดำเนินกิจกรรมในโครงการต่างๆที่ระบุในแผนปฏิบัติการหรือนโยบาย มีการนิเทศ ติดตามการสอน ให้ความรู้ ชี้ประโยชน์ที่จะได้รับจากสิ่งนั้น อีกทั้งเกิดการพัฒนาทักษะตนเอง ได้ผลลัพธ์ทางวิชาการ และได้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สามารถนำ ซอฟแวร์ ต่างๆเพื่อให้ครูได้ค้นหาข้อมูลหรือคำนวณ เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วไม่เสียเวลาในการค้นหาเอกสาร มีเวลานำไปสอนนักเรียน

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ มีการส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระได้ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปต่อยอด แผนการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป

5) การบริหารความเสี่ยง คือ มีการประชุมและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง จัดทำควบคุมภายใน จัดทำแผนเผชิญเหตุ มีระบบประกันคุณภาพ และคู่มือ สิ่งเหล่านี้ช่วยในการป้องกันปัญหาและช่วยในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” ผู้วิจัยได้อภิปรายตาม วัตถุประสงค์ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาพรวมของสภาพปัจจุบันคือ การทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและรายด้านคือ การทำงานเป็นทีมโดยหัวหน้ากลุ่มสาระมีการส่งเสริมครูในกลุ่มสาระเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สำหรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจให้ครูในกลุ่มสาระสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการสร้างผลงานพร้อมทั้งมีแผนการจัดการความเล็งที่ เพื่อให้เกิดผลงานทางนวัตกรรมที่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่พบว่า 1) การทำงานเป็นทีม อยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เพราะบุคลากรทุกคนมีความตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเป็นทีม เห็นความสำคัญสามารถร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานีรา สุมาลี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการบริหารจัดการในองค์กรนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือประสานงานกันกับบุคลากรหลายฝ่าย โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมอยู่ในลำดับแรกๆ สร้างความร่วมมือสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีอิสระในการทำงานตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา สมาชิกทุกคนมีบทบาท มีการกระจายงานกันตามความรู้ความสามารถของตนเอง 2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โรงเรียนมีการกำหนดการใช้นวัตกรรมเป็นวิสัยทัศน์ในโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงอยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยินดี สานาฬ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับ

ครูโรงเรียนสามโคก ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ 3) การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม อยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับปานกลาง มีการส่งเสริมการบรรยากาศนวัตกรรมหรือการดำเนินกิจกรรมในโครงการต่างๆ รับฟังความเห็นของคนอื่น ที่ระบุในแผนปฏิบัติการหรือนโยบาย มีการนิเทศ ติดตามการสอน ให้ความรู้ ซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับจากสิ่งนั้น อีกทั้งเกิดการพัฒนาทักษะตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานีรา สุมาลี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นที่จะสร้างบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าคิด กล้าพูด กล้าเสนอความคิดเห็นที่แปลกใหม่ ทำให้ บุคลากรในองค์กรรู้จักการรับฟังซึ่งกันและกัน ไว้เนื้อเชื่อใจ ฝึกการถามอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ สามารถคิดคำตอบตลอดจนการเข้าใจซึ่งกันและกัน ถือเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมใน การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับปานกลาง มีการส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระได้ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปต่อยอด แผนการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ทั้งยังสื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา นอกจากนั้นยังมีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงทำให้โรงเรียนมีนวัตกรรมและแนวทางใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 5) การบริหารความเสี่ยง อยู่ในเกณฑ์การประเมินระดับปานกลาง มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง จัดทำควบคุมภายในจัดทำแผนเผชิญเหตุมีระบบประกันคุณภาพ และคู่มือ สิ่งเหล่านี้ช่วยในการป้องกันปัญหาและช่วยในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยา เขตปทุมธานี สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยา เขตปทุมธานี ด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่ว่าผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในอันดับสูงสุด และผู้บริหารดำเนินการติดตาม ประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม

5.2.2 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ด้วยการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการจำเป็น ที่มีค่าดัชนี (PNI modified) สูงที่สุดคือ คือ 1)การทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษาที่จำเป็นต้อง ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ ซึ่งทุกคนในสถานศึกษาจะต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันยุคทันสมัยโดยการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในกระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2)การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เนื่องจากในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอยู่ตลอดเวลาทุกคนในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในทุกๆด้านที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมไปถึงกระบวนการต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ดังนั้นการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ตรงกันใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีความยุติธรรมอย่างมีระบบระเบียบเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิในการเลือก การตัดสินใจและการรับผิดชอบเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก 3)การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนที่จะต้องร่วมมือกันกำหนดทิศทางหรือนำนวัตกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนในการขับเคลื่อนการศึกษาและสถานศึกษารวมถึงควรคำนึงถึงความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการจัดกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจ และวิธีการเลือกใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมและถูกต้องเพื่ออำนวยความสะดวกและทันสมัยมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ

ปรีพัฒน์ สารผล (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ ควรตระหนักถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกคนจะต้องมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัยทันสมัยจากความร่วมมือของทุกคนในสถานศึกษา โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างความหลากหลายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นิชาภา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก 5) การบริหารความเสี่ยง ควรมีการวางแผนการบริหารจัดการทางการศึกษาเพื่อลดความเสี่ยงโดยทุกกิจกรรมหรือโครงการจำเป็นต้องมีการประเมินผล สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน และบริหารงานด้วยความโปร่งใส ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ รวมไปถึงการสร้างความเสมอภาคและความสามัคคีในสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ลดความขัดแย้งในสถานศึกษาเพื่อร่วมกับขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธิดาพร ศรีอัยสังวาลย์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความเสี่ยงมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมาก

5.2.3 แนวทางการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามและข้อค้นพบด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพจากการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structured Interview) นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สำคัญจะเห็นได้จากความต้องการจำเป็นที่สุดในการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ 1)การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีแนวทางพัฒนา คือ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนานวัตกรรม ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของทุกคน เคารพการตัดสินใจ

ของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ ชานีรา สุมาลี (2565) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม โดยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงานเคียงข้างผู้ร่วมงานให้แนวคิด ข้อมูล มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นผู้กำหนดแนวทางวัตถุประสงค์ ร่วมกันเพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็น Coach หรือ Facilitator ในการผลักดันการเรียนรู้ของครู 2) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีแนวทางพัฒนา คือ การนำวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีการกำหนดการใช้นวัตกรรมเป็นวิสัยทัศน์ในโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจด้านนวัตกรรม ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหน่วยงานโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกด้านด้วยนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ จัดเวทีให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ สร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน และสร้างกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆของโรงเรียน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น รองลงมาคือ ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน การยอมรับการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโลก ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ยอมรับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนการนำเสนอพบว่า ผลการวิจัยควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากขึ้น ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างทัศนคติเชิงบวกและสร้างงานนวัตกรรม กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ และพัฒนาการเรียนการสอนตามนโยบาย

5.3.1.2 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดนโยบาย การวางแผนในด้านความพร้อมของนวัตกรรมในโรงเรียนมีการกำหนดการใช้นวัตกรรมเป็นวิสัยทัศน์ในโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้ การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

5.3.1.3 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม มีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมหรือการดำเนินกิจกรรมในโครงการต่างๆที่ระบุในแผนปฏิบัติการหรือนโยบาย มีการนิเทศ ติดตามการสอน ให้ความรู้ ซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับจากสิ่งนั้น อีกทั้งเกิดการพัฒนาก็คะตนเอง

5.3.1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระได้ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปต่อยอด แผนการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป

5.3.1.5 การบริหารความเสี่ยง มีการประชุมและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง จัดทำควบคุมภายใน จัดทำแผนเผชิญเหตุ มีระบบประกันคุณภาพ และคู่มือ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสุพรรณบุรี

5.3.2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสุพรรณบุรี

5.3.2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสุพรรณบุรี



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กมลทิพย์ บุญโพธิ์, และสุรินทร์ ภูสิงห์. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(24)(กรกฎาคม-กันยายน 2561), 202-210. สืบค้นจาก <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=57>
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จักรพงษ์ วงศ์พิทักษ์กุล. (2561). *กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักเรียนนายสิบตำรวจในภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย* (Master's thesis). สืบค้นจาก <http://www.cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1883>
- จรุงจิต สมบัติวงศ์. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* (Master's thesis). สืบค้นจาก *โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS)*.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2561). แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ. *วารสารโรงพยาบาลนครพนม*, 8(1), 95-98. สืบค้นจาก https://he01.tci-thaijo.org/index.php/nkjournal_9/article/view/252889/170628
- ไชยยศ ตันวุฒิบัณฑิต. (2563). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์* (Master's thesis). สืบค้นจาก *โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS)*.
- ชานีรา สุมาลี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล* (Master's thesis). สืบค้นจาก <https://elibrary.hu.ac.th/book-detail/47375>
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (Master's thesis). สืบค้นจาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=57632233110

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟิงส์วดี, วัลนิกา จลาบบาง, และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17(79), 11-20. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/203191>
- ณัฐฐินิชา หามนตรี, และพรเทพ ฐู่แผน. (2565). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 348-350. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/253022>
- นิชภา สุนทรไชย, เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ, และประยุทธ ชูสอน. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา*, 5(1), 67-76. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirmu/article/download/210497/145692/662350>
- เดชา ลุนาวงศ์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Master's thesis). สืบค้นจาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2022060762632233106_fulltext.pdf
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (Master's thesis). สืบค้นจาก <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/6807>
- ธนตรีตรี รัตนเรืองยศ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลคืออะไร (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- นารินทร์พร บุญลาภ. (2563). นวัตกรรมการศึกษา (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- เนาวรัตน์ เขาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (Master's thesis). สืบค้นจาก <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/7017>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรพิมล อินทรรักษา, นิรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, และสุเวช กลัปสร. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 122-127. สืบค้นจาก <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/LSJ/article/view/130>
- ปวีณา กันธิณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประจักษ์รัฐ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 (Master's thesis). สืบค้นจาก <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:125570>
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ (Master's thesis). สืบค้นจาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=62421247127
- พระปลัดสนธิชัย ปสนุนจิตโต(มาตร์ไพจิตร). (2561). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธ บริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคกลาง (Master's thesis). สืบค้นจาก http://oldweb.mcu.ac.th/site/thesiscontent_desc.php?ct=1&t_id=4036
- พีรณย์ จตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. มหาวิทยาลัยนเรศวร (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสห วิทยา เขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 (Master's thesis). สืบค้นจาก https://edad.edu.ku.ac.th/PDF/Y2561/NS61_127.pdf
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. นครปฐม: เพชรเกษม พรินติ้ง.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู โรงเรียนสามโคก สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (Master's thesis). สืบค้นจาก สำนักงานการวิจัย แห่งชาติ (วช.).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชวิทย์ หล่อศรีสุภชัย. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) (Master's thesis). สืบค้นจาก
<http://bsris.swu.ac.th/thesis/56199150070AP8992555f.pdf>
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มจร. วิทยาเขตอีสาน, 1(3), 53-62. สืบค้นจาก
<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/hsjs/article/view/1045>
- ละอองทิพย์ บุญเกียรติ. (2556, 4 กรกฎาคม). นวัตกรรมคืออะไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
กระบวนการของนวัตกรรมมีขั้นตอนอย่างไร [Wed log message]. สืบค้นจาก
<https://www.gotoknow.org/posts/541406>
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 12(1), 33-34. สืบค้นจาก
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sueduresearchjournal/article/view/239898>
- วิกิพีเดีย. (2551). นวัตกรรม. สืบค้น 14 มิถุนายน 2567, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/นวัตกรรม>
- ศิริพรพรรณ สีวง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย (Master's thesis). สืบค้น
จาก <https://updc.up.ac.th/items/5df5ee66-d5e1-491b-9927-0a33d88ed302>
- เศรษฐชัย ชัยสนิท. (2555, 13 สิงหาคม). นวัตกรรมและเทคโนโลยี [Wed log message]. สืบค้นจาก
<https://settachai.wordpress.com/2012/08/13/นวัตกรรมและเทคโนโลยี/>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2562). แผนปฏิบัติการ. สืบค้นจาก <http://wiki.kpi.ac.th>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570. สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th>
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2550). นวัตกรรม. สืบค้นจาก <http://legacy.orst.go.th>
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมรุ่นใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2564). *ภาวะผู้นำและการจัดการ.การบริหารเชิงยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ*. สืบค้นจาก <http://www.dop.go.th>
- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 19(86), 123-139. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/252355/173608>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2563-2565*. สืบค้นจาก <http://www.suphan1.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. สืบค้นจาก <http://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2566). *นวัตกรรมทางการศึกษา*. สืบค้นจาก <https://www.nia.or.th/>
- อารียา เจ๊ะยะหลิ. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี* (Master's thesis). สืบค้นจาก <https://ir.stou.ac.th/browse?type=author&value=อารียา+เจ๊ะยะหลิ%2C+2531->
- อรรถเดช โสสองชั้น. (2563). นวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา. *วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 10(1), 289-290. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/liberalartsjournal/article/view/261807>
- อภิรักษ์ บุญพาศน์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 206-216. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/247139>
- อรพิน อัมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน *การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ครั้งที่ 9* (น. 300-312). https://www.stou.ac.th/thai/grad_std/Masters/ฟสส/research/9th/FullPaper/SS/Oral/O-SS%20024%20นางอรพิน%20%20อัมรัตน์.pdf
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management International. *Journal of ICT and Management*, 1(1), 103-106.
- Alison, D. (2021). Important leadership skills for workplace success. *The balance careers*, 2(3), 35-40.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Alsolami, H.A., Cheng, K.T., & Twalh, M.I. (2016). Revisiting innovation leadership. *Open Journal of Leadership*, 8(2), 31-38.
- Bass, B.M. (1985). The Four is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 3(4), 25-47.
- Brian, E. (2019). The 5 Qualities All Successful Leaders Have in Common. *Journal of Modern Learning Development*, 3(2), 50-65.
- Couros, G. (2019). Innovative leadership in education. *Open Journal of Leadership*, 5(3), 41-58.
- Dubrin, A. J. (2010). Principles of leadership. *Journal of Modern Learning Development*, 7(2), 11-23.
- Erika, R. (2021). Leadership Skills: Why They're Important and Their Benefits. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 41-58.
- George, A. (2012). Innovation for inclusive growth : Towards a theoretical framework and a research Agenda. *Journal of Management Studies*, 4(8), 66-72.
- Gibson, L., Ivancevich, J., & Donnelly, H. (1997). Organization Behavior Structure Process. *International Journal of ICT and Management*, 11(6), 4-9.
- Graham, K. (2016). *The 5 Skill that innovative leaders have in common*. Retrieved from <https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-that-innovative-leaders-have-in-common>
- Guetchius, A. (2018). Innovative School Leaders Part 1: How to Become an Innovative School Leader. *International Journal of Instruction*, 4(3), 72-86.
- Heide, A. (2019, November 29). *5 Qualities All Great Leaders Have in Common by Heidi Zak – INC* [Wed log message]. Retrieved from <https://blog.gerbsmanpartners.com/2019/11/29/5-qualities-all-great-leaders-have-in-common-by-heidi-zak-inc/>
- Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively work collaboratively and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Jami, O. (2021). *Traits all great leaders possess*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/222657204_The_bright_and_dark_sides_of_leader_traits_A_review_and_theoretical_extension_of_the_leader_trait_paradigm

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kaufman, R., Rojas, A., & Mayer, H. (1993). *Needs assessment: A user's guide*. Englewood Cliffs, N.J: Educational Technology Publications.
- Kristine, M. (2021). *What Is organizational leadership and why is it important*. Retrieved from <https://www.betterup.com/blog/what-is-organizational-leadership-and-why-is-it-important>
- Kris, P. (2020). *What is innovation What does Lnnovation mean*. Retrieved from <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1064843/FULLTEXT01.pdf>
- Lauren, L. (2018). *Charecteristics of an effective leader*. Harvard Business school online. Retrieved from <https://online.hbs.edu/blog/post/characteristics-of-an-effective-leader>
- McKeown, M. (2008). *The truth about innovation*. London: Prentice-Hall.
- Phayat, W. (2012). *Innovative management from concept to excellence*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C., & Ferguson, C. (1996). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. NY: Taylor & Francis.
- Strengthscape. (2021). *Importance of leadership in organizational Deverlopment*.strengthscape. Retrieved from <https://strengthscape.com/organizational-development-mb/>
- Susan, W.(2020). *What Is Leadership: Definition & Examples of Leadership*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/what-leadership-william-tesarek>
- Timothy, M. (2019). *Key characteristics of effective leadership Leadership*. Retrieved from <https://www.bakerdonelson.com/key-characteristics-of-effective-leadership>
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1288-1299.
- Vlok, A. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in ascience-based research and innovation organization in South Africa. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 4(1), 209-226.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Wooi, T. (2013). *Innovation leadership in education*. Retrieved from
<https://www.slideshare.net/slideshow/innovation-leadership-in-education-29983666/29983666>
- Zenger, J., & Folkman, J. (2014). *Leading Innovation*. Retrieved from
<https://hbr.org/2014/12/research-10-traits-of-innovative-leaders>







ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การวิจัยหัวข้อ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

คำชี้แจง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับผู้เชี่ยวชาญฉบับนี้เป็นแบบสอบถามประกอบการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยกำลังดำเนินการศึกษาในขั้นตอนการพัฒนาข้อคำถามในประเด็นที่ศึกษา

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องด้านภาษาของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรต่างๆ โดยข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมีความสำคัญยิ่งและนำมาซึ่งคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 4 ข้อ

การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในด้านความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวชี้วัด พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

- | | |
|------------|---|
| +1 หมายถึง | เห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปรนั้น |
| 0 หมายถึง | ไม่แน่ใจข้อคำถามว่าสอดคล้องหรือไม่กับตัวชี้วัดของตัวแปรด้านนั้น ๆ |
| -1 หมายถึง | เห็นว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปรนั้น ๆ |

1. เพศ

1. ☐ ชาย
2. ☐ หญิง

ระดับความสอดคล้อง

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

2. อายุ

- ☐ ไม่เกิน 30 ปี
- ☐ 31 – 40 ปี
- ☐ 41 – 50 ปี
- ☐ 51 – 60 ปี

ระดับความสอดคล้อง

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

3. ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

- ☐ ภาษาไทย
- ☐ คณิตศาสตร์
- ☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ☐ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ☐ สุขศึกษาและพลศึกษา
- ☐ ศิลปะ
- ☐ การงานอาชีพ
- ☐ ภาษาต่างประเทศ

ระดับความสอดคล้อง

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

4. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ระดับความสอดคล้อง

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

5. ประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับความสอดคล้อง

☐ น้อยกว่า 5 ปี☐ 6 - 10 ปี☐ 11 - 15 ปี☐ 16 - 20 ปี☐ 21 - 25 ปี☐ ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1.เพศ 1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2.อายุ 1. ☐ ไม่เกิน 30 ปี 2. ☐ 31 - 40 ปี 3. ☐ 41 - 50 ปี 4. ☐ 51 - 60 ปี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3.ตำแหน่งในปัจจุบัน 1. ☐ ภาษาไทย 2. ☐ คณิตศาสตร์ 3. ☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4. ☐ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5. ☐ สุขศึกษาและพลศึกษา 6. ☐ ศิลปะ 7. ☐ การงานอาชีพ 8. ☐ ภาษาต่างประเทศ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4. วุฒิการศึกษา 1. ☐ ปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
2. ☐ ประเมินโท 3. ☐ ประเมินเอก 4. ☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....						
5. ประเมินการทำงาน 1. ☐ น้อยกว่า 5 ปี 2. ☐ 6-10 ปี 3. ☐ 11-15 ปี 4. ☐ 16-20 ปี 5. ☐ 21-25 ปี 6. ☐ ตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1						
1. การทำงานร่วมกันเป็นทีม						
1.ท่านมีการสร้างเครือข่ายสำหรับ ติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
2.ท่านสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการ ทำงาน	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3.ท่านมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วม แสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน นวัตกรรม	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
4.ครูในกลุ่มสาระของท่านพร้อมที่จะให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเผชิญ ปัญหา	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5.ท่านเห็นความสำคัญคุณค่าของตนเอง และผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุ ความสำเร็จ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
6. ท่านสามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่ครูในกลุ่มสาระของท่าน เพื่อให้เข้าใจจุดประสงค์ของงาน	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
7. ท่านมีความไว้วางใจการทำงานของครูในกลุ่มสาระของท่าน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
8. ท่านส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระของท่านสร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
9. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
10. ท่านสามารถวิเคราะห์ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
11. ท่านและสามารถนำปัญหา อุปสรรค มากำหนดทิศทางในการพัฒนาการเรียน การสอน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
12. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวครูในกลุ่ม สาระของท่านให้ร่วมมือกันดำเนินงาน จนสำเร็จ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
13. ท่านมีความไว้วางใจครูในกลุ่มสาระของท่าน และให้กำลังใจครูในกลุ่มสาระ ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
14. ครูในกลุ่มสาระของท่านมีความร่วมมือร่วมใจดำเนินงานตามขั้นตอนให้ บรรลุเป้าหมาย	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง

[illegible]

[illegible]

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
33.ท่านมีการวางแผนความเสี่ยงร่วมกับครูในกลุ่มสาระของท่าน	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
34.โรงเรียนของท่านมีการกำหนดแนวทางในการควบคุมการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
35.ท่านมีการติดตาม ตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
36.ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
37.ท่านมีการแสวงหาความรู้ด้านความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
38.ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับในความล้มเหลว	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
39.ท่านมีวิธีการแก้ปัญหาความเสี่ยงได้หลากหลายวิธี	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
40.ท่านมีความกล้าหาญและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

$$\begin{aligned} \text{ค่า IOC} &= 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + \\ &0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + \\ &0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + 0.67 + \\ &0.67 + 0.67 + 0.67 \end{aligned}$$

40

$$= 0.67$$

สรุปผลแสดงความคิดเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญ = 0.67 แปลว่า สอดคล้อง



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน โรงเรียน

ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาวิทยาลัยครูสุริยเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูผู้สอนกลุ่มอำเภอบางปลาม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้นจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

สำหรับแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ไม่เกิน 30 ปี
☐ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี
☐ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี
☐ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี

3. ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

- ☐ ภาษาไทย
☐ คณิตศาสตร์
☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
☐ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
☐ สุขศึกษาและพลศึกษา
☐ ศิลปะ
☐ การงานอาชีพ
☐ ภาษาต่างประเทศ

4. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ข้อ	รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม									
		สภาพเป็นจริง					สภาพพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
29	ท่านมีการจัดสรรเวลาให้ครูในกลุ่มสาระของท่านได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางนวัตกรรม										
30	ท่านจัดกิจกรรม เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรม										
31	ท่านมีการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางนวัตกรรมในโรงเรียน										
32	ท่านสนับสนุนให้ครูในกลุ่มสาระของท่านแสวงหาความรู้ใหม่ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม										
5.การบริหารความเสี่ยง											
33	ท่านมีการวางแผนความเสี่ยงร่วมกับครูในกลุ่มสาระของท่าน										
34	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดแนวทางในการควบคุมการจัดกิจกรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด										
35	ท่านมีการติดตาม ตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ										
36	ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น										

ข้อ	รายการ	ระดับการมีส่วนร่วม									
		สภาพเป็นจริง					สภาพพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
37	ท่านมีการแสวงหาความรู้ด้านความ เสี่ยงอย่างต่อเนื่อง										
38	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง และ ยอมรับในความล้มเหลว										
39	ท่านมีวิธีการแก้ปัญหาความเสี่ยงได้ หลากหลายวิธี										
40	ท่านมีความกล้าหาญและตัดสินใจใน การแก้ไขปัญหา										

ตอนที่ 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1. ในปัจจุบัน ท่านคาดหวังอย่างไร เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

.....

.....

2. ท่านคิดว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

.....
.....

3. ท่านคิดว่า อุปสรรคและปัญหา ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีอะไรบ้าง

.....
.....

4.ท่านสามารถเสนอแนะ แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้ดังนี้

.....
.....





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ – นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
สาขาวิชา.....
3. ตำแหน่งในปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. ประสบการณ์ทำงาน.....

คำชี้แจง: ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1. ท่านมีแนวทางในการนำนวัตกรรมมาพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานต่างๆในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7.ขอความกรุณาท่านได้ให้ข้อเสนอแนะการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน และแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษาในอนาคตต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

The logo of Rangsit University is a circular emblem. At the top is a stylized flame or sunburst. Below it, a series of radiating lines form a semi-circle. The text "มหาวิทยาลัยรังสิต" is written in Thai script along the bottom arc, and "Rangsit University" is written in English along the bottom arc.

ภาคผนวก ค

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
(Semi-Structured Interview)

สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เกี่ยวกับแนวทางในการนำนวัตกรรมมาพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างไร ซึ่งสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“ในบทบาทของผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดูแลกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีศึกษานิเทศในสังกัด 13 คนได้ร่วมกับกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้รูปแบบยกระดับคุณภาพการศึกษา SPBI 7Steps ซึ่งเป็นนวัตกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่นำไปขับเคลื่อนพัฒนาครูให้มีทักษะส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“โรงเรียนเรามีการวางแผน วางนโยบาย และกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษา มีการอบรมให้ความรู้บุคลากร สร้างความเข้าใจร่วมกัน จัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และมีการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด Model ในการบริหารจัดการของแต่ละกลุ่มงานโดยยึดนวัตกรรมการบริหารจัดการของโรงเรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ให้ความรู้และต้องลงมือปฏิบัติจริง มีการนิเทศติดตามการใช้จริง และนำมาพัฒนาให้ตรงกับบริบทกับนวัตกรรมที่นำไปใช้ในเรื่องนั้นๆ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“มีการมองภาพรวม ตามนโยบาย เพราะนโยบายคือสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใด จะต้องเริ่มจากนโยบายของ ผอ. เขตพื้นที่ จากนั้นลงมาคือระดับโรงเรียน เรื่องนวัตกรรมที่จะนำไปใช้คือ ทุกตำแหน่งมีการทำนวัตกรรม ในเขตพื้นที่มี จุดเน้น 10 เพิ่ม คือนโยบายที่มุ่งไปสู่ที่ที่จะทำ 10 อย่าง เรื่องที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และเราต้องทำทั้งเขต 93 โรงเรียน ในโรงเรียนขนาดเล็กจะใช้นวัตกรรม DLTV มาแก้ไขเรื่องครูจำนวนไม่พอ ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“ได้รับนโยบายจากเขต และแนวทาง เราจะจัดอบรมให้ความรู้ตามนโยบายในปีนั้นๆว่า ต้องเน้นเรื่องอะไร ในปีที่แล้วเราอบรมเรื่องการใช้ Canva ในการสร้างสื่อการสอนซึ่งเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมแก่การสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดียิ่งขึ้น”

สรุปการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งมีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานผ่านเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการในระดับกลุ่มโรงเรียนร่วมขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายจุดเน้น 10 เพิ่ม ลงสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“โรงเรียนมีการทำงานเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้ 1.การแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้ช่วย 2.การแต่งตั้งหัวหน้างาน 4 ฝ่าย ในการบริหารจัดการ คือ หัวหน้างานฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานฝ่ายงบประมาณและแผน หัวหน้างานฝ่ายบริหารงานทั่วไป และหัวหน้างานฝ่ายบุคลากร 3.การแต่งตั้งคำสั่งต่างๆ ของโรงเรียนเป็นคณะเพื่อการทำงานเป็นทีม” ทั้งหมดนี้เพื่อให้บุคลากรเข้าใจนโยบายต่างๆ คำสั่งต่างๆผ่านหัวหน้าแต่ละฝ่ายได้ง่ายขึ้น”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“มีการส่งเสริมงานเป็นทีม คือ เมื่อมีงานหรือกิจกรรมใด จะต้องหาคนที่เหมาะสมกับงานนั้น พร้อมทั้งจัดหาทีมให้เหมาะสมและมีการเสริมแรงและให้กำลังใจในการทำงาน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“มีการส่งเสริมช่วยเหลือ ให้องค์ความรู้ เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายเดียวกัน คือผลของการศึกษาที่ดีขึ้นโดยใช้ PLC เพื่อให้เห็นปัญหาที่จะแก้ไข และลำดับความสำคัญ ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“การส่งเสริมทั้งหลักกระบวนการให้ประสบความสำเร็จ คือการใช้กระบวนการ PLC ที่จะต้องเกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เมื่อเสร็จและจะต้องมีการประมวลผลหรือสรุปในที่นี้”

สรุปการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เกี่ยวกับ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร ซึ่งมีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“การเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่ โดยผู้บริหารและครูต้องเปิดใจยอมรับ เรียนรู้นวัตกรรม การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ SPBI 7Steps และนโยบายจุดเน้น 10 เน้น นำมาปรับประยุกต์ใช้ ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“... วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ใช้บริหารงานในโรงเรียนมีดังนี้ 1. การกำหนดเป้าหมาย และขั้นตอน ต่าง ๆ ในการบริหารงานและนำขั้นตอนที่ปฏิบัติมาจัดทำนวัตกรรม Model มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 3. กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เสริมแรงและสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือเรานำมาทำจริงใช้จริง เมื่อลงมือปฏิบัติแล้วต้องเกิดประโยชน์นักเรียนจริง ไม่ใช่แค่การส่งประกวด แต่เด็กต้องได้ความรู้ด้วย”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“ จะมีการเชื่อมโยงไปถึงนโยบายและแผนในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ผู้ที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ คือผู้บริหาร ที่จะชี้ให้เห็นประโยชน์ถึงสิ่งที่จะได้รับ หรือการพาไปดูงาน เมื่อบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น จะทำให้เกิดการลงมือปฏิบัติ ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“ควรเปลี่ยนระบบงานจากการเขียนมือ และมีการส่งเสริมใช้ระบบดิจิทัลในหน่วยงานเข้ามาแทน จะทำให้มีการจัดงานเป็นระบบ สามารถเข้าถึงข้อมูลและทำงานได้ง่ายรวดเร็วยิ่งขึ้น ”

สรุปการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เกี่ยวกับ ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร ซึ่งมีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมระดับห้องเรียน เช่น เทคนิคการสอน สื่อ กิจกรรม โดยเชื่อมโยงไปสู่ความก้าวหน้าอาชีพ ในการขอมี/ขอเลื่อนวิทยฐานะให้ครูสูงขึ้น ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“มีการสนับสนุนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรม การออกแบบการบริหารงานในการเรียนการสอนที่ทันสมัย รวดเร็วและทำทันที ภายใต้ นโยบาย ททท (ทำทันที) ของเขตพื้นที่การศึกษา ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“มีการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการศึกษาหาความรู้ จากการดูงาน หรือ ส่งเสริมการจัดประกวดผลงานนวัตกรรม และนำมาประยุกต์ใช้ให้ตรงกับบริบทของโรงเรียนและเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“มีทุกโรงเรียนมีเหมือนกันแต่จะต่างกันตรง เครื่องมือที่จะนำมาใช้ บุคลากร มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ และนำไปบริหารการเรียนการสอน ซึ่งเทคโนโลยีจะช่วยได้ ในการบริหารงานเชิงระบบมีข้อมูลสารสนเทศต่าง เช่น การพิจารณาเงินเดือน เราจะต้องดูเอกสารย้อนหลัง 5 ปี แต่ถ้าเรามีเทคโนโลยี เราสามารถเปิดดูได้ทันที ว่าเราบรรจุวันที่เท่าไร มีเงินเดือนเท่าไร มีความผิดลงในกฏ หรือไม่ เมื่อเราใส่เกณฑ์ลงไปจะรู้ว่าควรตัดสินใจง่ายขึ้น ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“ความคิดสร้างสรรค์ คือสิ่งที่แปลกใหม่ ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนหรือชั้นเรียน เราสามารถสร้างนวัตกรรมโดย ใช้ซอฟต์แวร์ เพื่อคุณครูทุกคนจะได้สะดวกสบาย ในการจัดเก็บข้อมูลหรือการประเมินต่างๆ ”

สรุปการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร ซึ่งมีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมในโครงการต่าง ของสพป.สพ.1 ที่ระบุในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ นำไปสู่การสร้างสรค์นวัตกรรมในระดับสถานศึกษา หรือนโยบายการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“มีการนิเทศติดตาม และการขับเคลื่อนนวัตกรรมโดยใช้ฐานการเรียนรู้”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ต้องสร้างด้วยการที่บุคลากรต้องรู้ว่าสร้างกับใคร ที่ไหน เกิดประโยชน์อะไร โดยหัวหน้าจะต้องมีการส่งเสริมสนับสนุน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“มีการส่งเสริมโดยการสร้างบรรยากาศ เราต้องพูดถึงประโยชน์ที่จะได้ ซึ่งตนเองคืออันดับแรกที่จะได้ เพิ่มทุนพัฒนาทักษะตนเอง ได้ผลลัพธ์ทางวิชาการ และได้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และวิทยฐานะ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“ส่งเสริมบรรยากาศโดยการใช้ซอฟต์แวร์ เช่นระบบ School MIS เพื่อให้ครูได้ค้นหาข้อมูลหรือคำนวณ เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วไม่ต้องเสียเวลาในการค้นหาเอกสาร มีเวลานำไปสอนนักเรียนหรือผ่อนคลายจากงานมากขึ้น”

สรุปการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เกี่ยวกับ มีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร ซึ่งมีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“จัดกลุ่มโรงเรียน A B C ให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาทักษะส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ ที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนนั้นๆ ลงพื้นที่เป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงาน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“โรงเรียนมีแผนการบริหารความเสี่ยง ดังนี้ 1. โรงเรียนจัดทำควบคุมภายใน 2. โรงเรียนจัดทำแผนเผชิญเหตุ 3. โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ดี”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“มีการวางแผนโดยการประชุมและจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงด้วย”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“มีการวางแผน เพราะโรงเรียนขนาดเล็กจะมีปัญหาเรื่องการเงิน การเข้าใช้ระบบ EGP ทางเขตจะมีกลุ่มบริหารการเงินสินทรัพย์ ทางเขตจะมีการให้ความรู้โดยการจัดอบรม และสามารถปรึกษาเขตได้โดยตรง สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตพื้นที่จะอำนวยความสะดวกด้วยการทำให้ ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“มีการวางแผนในการบริหาร การจัดการความเสี่ยง ในส่วนของ แผนปฏิบัติการ ระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาวจะต้องมี สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากการ PLC เพื่อลดความเสี่ยงนั้นๆ”

สรุปการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(Semi-Structured Interview) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารโรงเรียน และแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษาในอนาคต ซึ่งมีผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้กับบุคลากรในระดับสถานศึกษาทุกกลุ่มทุกฝ่าย เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษายุคใหม่ ซึ่งการขับเคลื่อนไปสู่รูปธรรมได้เป็นผลสำเร็จควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน จากต้นสังกัด รวมไปถึงการสนับสนุนทรัพยากร และความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องให้กับสถานศึกษา”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“ ควรมีนวัตกรรมที่นำมาใช้ควรเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้นๆ นวัตกรรมที่นำมาใช้จะต้องมีการประเมินการใช้ และนวัตกรรมจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“การที่เราำนานวัตกรรมไปใช้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องจริงจัง โดยได้รับความร่วมมือทุกภาคส่วน ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“คิดว่าควรมีนวัตกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย และเรื่องการเรียนรู้การสอน และหากได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีจะมีประโยชน์เป็นอย่างมาก”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

“ควรสนับสนุนการมีแพลตฟอร์มในการทำงาน 4 ฝ่าย และการบริหารจัดการงานต่างๆ มีความก้าวหน้าทันสมัย เทคโนโลยีสามารถเข้าถึงครู ผู้ปกครอง เกี่ยวกับข้อมูลเด็ก ทำให้ช่วยกันพัฒนาเด็กนักเรียน ไม่ใช่เฉพาะการเรียนแต่ควรได้รับการพัฒนาทุกเรื่องจึงจะเหมาะสม”



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ปวิษฐา กันทะเนตร
วัน เดือน ปีเกิด	28 กันยายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต, 2560 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2567
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 75 หมู่ 6 ตำบลศาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี 72150
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดช่องลม ตำบลศาลี อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี 72150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1

