

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

เดชา ลุนาวงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤศจิกายน 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

เดชา ลุนาวงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤศจิกายน 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A CAUSUAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES IN THE NORTHEAST

BY

DECHA LUNAWONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development

at Sakon Nakhon Rajabhat University

September 2020

All Rights Reserved by Sakhon Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือแนะนำและให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ ที่ได้กรุณาให้สัมภาษณ์ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณครอบครัวลุนาวงค์ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดมา

ขอบคุณเพื่อนนักศึกษา ปร.ด. รุ่น 10 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำอีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแด่บิดา มารดาบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน และอาจารย์ ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิทยาการ ความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

เดชา ลุนาวงค์

ชื่อเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย เดชา ลุนาวงค์

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ปริญญา ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ คือ ระยะแรกเป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และพหุกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปร การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.37–0.85 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ การริเริ่มการเรียนรู้ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 78.68, df = 93, p-value = 0.85, χ^2/df = 0.84, RMSEA = 0.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96 โดยตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 91

คำสำคัญ: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

TITLE A Causual Relationship Model of Factors Affecting Innovative Leadership of School Administrators under Primary Educational Service Area Offices in the Northeast

AUTHOR Decha Lunawong

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat

Asst. Prof. Dr. Wanphen Nanthasri

DEGREE Ph.D. (Educational Administration and Development)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2021

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) identify the innovative leadership components of school administrators, 2) develop a causal relationship model of factors affecting innovative leadership of school administrators, and 3) validate the consistency of the causal relationship model of the factors affecting innovative leadership of school administrators under Primary Education Service Area offices in the northeast developed in this study with empirical data. The study was conducted in two phases. The first phase was the identification of the innovative leadership components of school administrators and the development of a causal relationship model of factors affecting the innovative leadership of school administrators through reviewing related documents and research articles, interviewing seven experts and multiple case study investigating of three outstanding schools. The second phase the consistency validation of the model. The sample group comprised 360 school administrators under the Primary Education Service Area offices in the northeastern region in the academic year 2021. The sample size was determined using the ratio of the samples per parameter at 20:1. The samples were obtained using Multi-stage Random Sampling. The instrument used in data collection was a 5-level rating scale questionnaire with validity index between 0.80–1.00 and discrimination power index between 0.37–0.85 and reliability index 0.99. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard

deviation, Pearson Product– Moment Correlation Coefficients and structural equation model analysis.

The findings were as follows.

1. The identified components of innovative leadership of school administrators under Primary Education Service Area offices in the northeast were 1) innovative vision, 2) innovative teamwork and participation, 3) creative and innovative thinking skills, and 4) innovative personality.

2. The causal relationship model of factors affecting innovative leadership of school administrators under Primary Education Service Area offices in the northeast comprised five factors, namely transformational leadership, the innovation promoting atmosphere, empowerment, learning initiation and innovative leadership of school administrators.

3. The developed model was consistent with the empirical data with Chi–square = 78.68, df = 93, p–value = 0.85, χ^2/df = 0.84, RMSEA = 0.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.96. The innovative leadership of school administrators was directly affected in a positive direction by empowerment from the effect size at 0.38 with statistical significance at the .05. The variables in the model could explain the variance of the innovative leadership of school administrators at 91 percent.

Keywords: Causal Relationship Model, Innovative Leadership, School Administrators

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามการวิจัย	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	สมมติฐานของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตการวิจัย	6
	ด้านเนื้อหา	6
	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	7
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	8
	กรอบแนวคิดการวิจัย	9
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	22
	แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	22
	แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม	27
	บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	35
	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	43
	แนวคิด และทฤษฎีกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	49
	สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	67
	องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	107
3	วิธีดำเนินการวิจัย	159
	การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	160
	การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย	162
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	175
	ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	178
	ผลการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ลริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	185
	ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	186

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม
และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 201

5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 207
สรุปผลการวิจัย 209
อภิปรายผลการวิจัย 211
ข้อเสนอแนะ 226

บรรณานุกรม 229

ภาคผนวก 245
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
และศึกษาโรงเรียนดีเด่น 247
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย 259
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย 267
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย 271
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น 281
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 287
ภาคผนวก ช ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 309
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัย IOC 315

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 329

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม..... 72
2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 79
3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการทำงานเป็นทีม
และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 88
4 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีทักษะการคิด
สร้างสรรค์นวัตกรรม 95
5 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีบุคลิกภาพ
เชิงนวัตกรรม 103
6 การสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา 112
7 การสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา รายปัจจัย 114
8 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ
และการริเริ่มการเรียนรู้ 120
9 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม
ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ 124
10 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 127
11 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้
ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 131

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

12 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 174

13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 166

14 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 180

15 แผนดำเนินการวิจัย 173

16 สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 181

17 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง 199

18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ 189

19 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 205

20 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 192

21 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการริเริ่มเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 194

22 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล 198

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

23 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล 200

24 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร 204

25 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม 317

26 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 326

27 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 327

28 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม 328

29 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ 328

30 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการริเริ่มการเรียนรู้ 328

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 ร่างกรอบแนวคิดของการวิจัย..... 12
2 โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... 75
3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรม 80
4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมและ
การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 94
5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการมีทักษะการคิด
สร้างสรรค์นวัตกรรม 96
6 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม .. 110
7 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา 115
8 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ
และการริเริ่มการเรียนรู้ 121
9 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม
ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ 125
10 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ... 128

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

11 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 132

12 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 133

13 ร่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .. 157

14 แผนภาพแสดงขั้นตอนการวิจัย 172

15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 186

16 การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 193

17 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน ด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการริเริ่มเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 197

18 โมเดลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล .. 199

20 โมเดลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังปรับโมเดล 201

21 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้าง..... 206

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษามีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในโลกยุคใหม่นั้นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้” เพราะความสามารถและศักยภาพในการผลิตของแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ของคนในชาติ ประเทศที่พลเมืองมีการศึกษาดีย่อมได้เปรียบในการแข่งขันเสมอ ในโลกปัจจุบันและอนาคต “การศึกษา” มิใช่จำกัดอยู่เพียงในโรงเรียนเท่านั้นแต่เป็นการศึกษาตลอดชีวิต คนทุกคนจะมีโอกาสได้เรียนรู้ตั้งแต่ก่อนเกิดจนตาย การที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างดีนั้น จำเป็นต้องนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาในยุค 4.0 จะเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้ โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 16)

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาหรือองค์การต่าง ๆ คือ ผู้นำขององค์การ หรือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ผู้นำจะใช้บทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งของตนในการบริหารจัดการองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สำหรับองค์กรระดับสถานศึกษาหรือโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการศึกษาให้พัฒนาไปตามแนว

ทางการพัฒนาประเทศ การศึกษาในยุคปัจจุบันเน้นในเรื่องของ “นวัตกรรม” ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควร ที่จะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลให้สามารถสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องจากโลกยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิมเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา จำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษา ที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวเนื่องกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นในระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาเพื่อช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553, หน้า 60)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างนวัตกรรมได้และนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารจะต้องมี ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 63-64) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานจนได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลก จากการสะท้อนผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ยังขาดผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการและหลักสูตร การสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้รู้จักคิดด้วยตนเอง และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งต้องส่งเสริมและกระตุ้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครูไม่ค่อยมีการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการจัดการศึกษาและครูที่มีคุณภาพ เป็นแรงผลักดันให้ครูต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และมีความสนใจในการทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ (ชลกร ตันประภัสร์, 2556, หน้า 44) ซึ่งผลส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นก็มาจากผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในการสร้างสรรค์ ส่งเสริม สนับสนุนนวัตกรรมในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 5) ยังกล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความ ทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และยังมีงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษานั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำบริหารงานให้บุคลากรที่มีอยู่ช่วยกันทำงานและรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

นักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เช่น พยัต วุฒิรงค์ (2555, หน้า 37) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่เป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การบริหารความเสี่ยง จริยธรรมของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 141) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และผู้นำต้องใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาองค์การ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามจากการสังเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผ่านมา งานวิจัยส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การศึกษาความหมาย คุณลักษณะ ตัวบ่งชี้ รวมไปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แต่ไม่มีการศึกษาเจาะลึกถึงรายละเอียดที่เด่นชัดว่ามีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบหรือปัจจัยใดที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอะไรบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัย มีดังนี้

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับโมเดลการวัดและตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำไปเป็นตัวแบบตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตระหนักถึงปัจจัยเชิงสาเหตุในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้และเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัย ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4) การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม 5) การมอบหมายงานที่ชัดเจน

1.1.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความคิดยืดหยุ่น 4) จินตนาการ

1.1.4 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 2) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 3) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม 4) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เนื่องจากเป็นการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย และองค์ประกอบแต่ละปัจจัย ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 3 กลุ่ม คือตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร และตัวแปรผล จำนวน 1 ตัวแปร ดังนี้

1.2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก มี 1 ตัวแปร คือ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.2.2 ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ

1) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม 2) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และ 3) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านความตระหนัก 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านการตัดสินใจ และ 4) ด้านผลกระทบ

3) การริเริ่มการเรียนรู้ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การเริ่มต้นด้วยตนเอง 2) บุคลิกภาพเชิงรุก และ 3) ความเพียร

1.2.3 ตัวแปรผล ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นและตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เลือกมาแบบเจาะจง ประกอบด้วย

2.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

2.1.4 ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีประสบการณ์การนิเทศก์ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.2 การศึกษาโรงเรียนดีเด่น

สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนดีเด่น คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อใช้ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบด้วย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 12,243 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้อัตราส่วน 20 คนต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2554); พยัต วุฒิรงค์ (2555); เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557); ขวัญชนก โตนาค (2557); อรวรางค์ จันทร์เกษม (2558); จุรีวรรณ จันพลา (2559); พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (2559); พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559); รัชชพงษ์ ชัชวาลย์ (2560); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562); ณัฐ ธาระสืบ (2562); อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562); Ahmed, Pervaiz K (1998); Sununta Siengthai and Bechter, Clemens (2002); Jong, Jeroen P. and Den Hartog, Deanne, N. (2007); Ailin, M. and Lindgren, P. (2008); Kriengsak Panuwatwanic;Stewart, Rodney A. and Mohamed, Sherif (2008); Sharma (2008); Lindegard (2009); Roscorla (2010); Horth and Vehar (2012) จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบหลักที่มีสาระคล้ายกันไว้ด้วยกัน ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4) การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม 5) การมอบหมายงานที่ชัดเจน

1.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความคิดยืดหยุ่น 4) จินตนาการ

1.4 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 2) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 3) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม 4) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

2. ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554); ชลกร ตันประภัสร์ (2556); วรธรรม พงษ์สีชมพู (2558); สมนึก เพชรช่วย (2560); ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560); รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560); Parker, Williams and Turner (2006); Koen Nijenhuis (2015); Haida (2015); Shibin, Wang and Liu (2016) จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบที่มีสาระคล้ายกันไว้ด้วยกัน ซึ่งครอบคลุมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

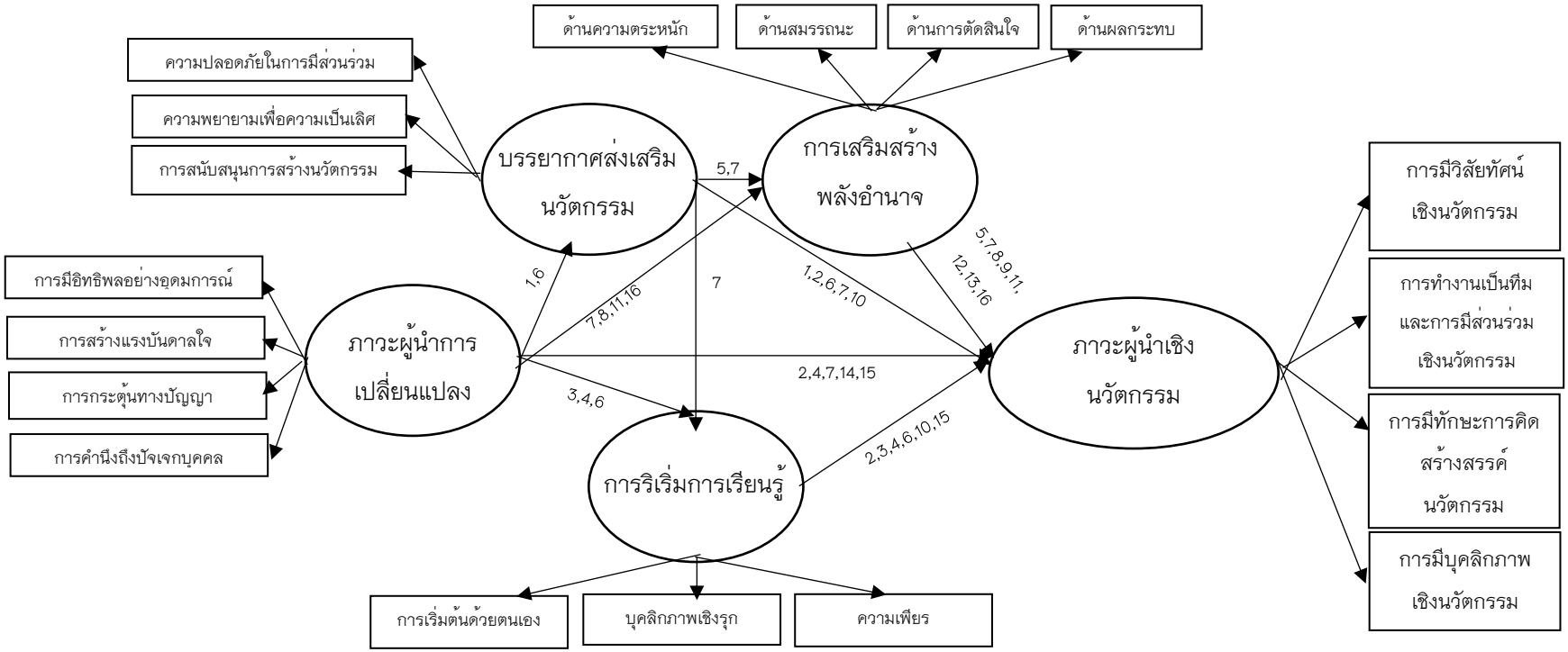
2.2 ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554); ชลกร ตันประภัสร์ (2556); ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560); รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560); Parker, Williams and Turner (2006); Yeoh, Sethela & Rosli (2013) จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบที่มีสาระคล้ายกันไว้ด้วยกัน ซึ่งครอบคลุมบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม 2) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และ 3) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

2.3 ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560); รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560); Parker, Williams and Turner (2006); Hsiao (2009); Sun et al (2011);Craig (2015);Afsar, Badir and Saeed (2014); Rahman, Panatik and Alias (2014); Koen Nijenhuis (2015); Haida (2015);Shibin, Wang and Liu (2016) จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบที่มีสาระคล้ายกันไว้ด้วยกัน ซึ่งครอบคลุมการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความตระหนัก 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านการตัดสินใจ และ 4) ด้านผลกระทบ

2.4 ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย การริเริ่มการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ชลกร ตันประภัสร์ (2556); วรธรรม พงษ์สีชมพู (2558); สมนึก เพชรช่วย (2560); ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560); รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560); Haida (2015) จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับ การริเริ่มการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบที่มีสาระคล้ายกันไว้ด้วยกัน ซึ่งครอบคลุมการริเริ่มการเรียนรู้ ได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเริ่มต้นด้วยตนเอง 2) บุคลิกภาพเชิงรุก และ 3) ความเพียร

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ร่างกรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ ที่มาของร่างกรอบแนวคิดการวิจัย โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสังเคราะห์เอกสารดังนี้

1 แทน ผลงานวิจัยของศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554)

2 แทน ผลงานวิจัยของชลกร ตันประภัสร์ (2556)

3 แทน ผลงานวิจัยของวรธรรม พงษ์สีชมพู (2558)

4 แทน ผลงานวิจัยของสมนึก เพชรช่วย (2560)

5 แทน ผลงานวิจัยของปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือง (2560)

6 แทน ผลงานวิจัยของรัชชพงษ์ ชัชวาล (2560)

7 แทน ผลงานวิจัยของ Parker, Williams and Turner (2006)

8 แทน ผลงานวิจัยของ Hsiao (2009)

9 แทน ผลงานวิจัยของ Sun et al. (2011)

10 แทน ผลงานวิจัยของ Yeoh, Sethela and Rosli (2013)

11 แทน ผลงานวิจัยของ Afsar, Badir and Saeed (2014)

12 แทน ผลงานวิจัยของ Rahman, Panatik and Alias (2014)

13 แทน ผลงานวิจัยของ Craig (2015)

14 แทน ผลงานวิจัยของ Koen Nijenhuis (2015)

15 แทน ผลงานวิจัยของ Haida (2015)

16 แทน ผลงานวิจัยของ Shibin, Wang and Liu (2016)

นิยามศัพท์เฉพาะ

กาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือการสร้าง

นวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการโน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตที่เป็นอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ใช้เป็นแนวดำเนินงานในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายที่วางไว้

1.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด โน้มน้าว การกระทำและการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ

โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษาหรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

1.2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.5 การมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

1.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

1.3.2 ความคล่องในการคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด เรื่องราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถคิดหาข้อมูล ที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา ตลอดจนการแสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

1.3.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

1.3.4 จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ ตลอดจนมีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

1.4 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความรู้สึก ที่สะท้อนออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นและเกิดความประทับใจ ยอมรับนับถือ ไว้วางใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน ดังนี้

1.4.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.4.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคนช่างฝัน มีความซาบซึ้งในความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติ มีความคิดและการยอมรับค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.4.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.4.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัยในตนเอง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบที่ดีทั้ง ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปร 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ที่ส่งผลถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรในสถานศึกษา และสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของตนให้เป็นความจริง และนำไปสู่การปฏิบัติโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร เป็นที่เคารพยกย่องนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ ทำให้บุคลากรต้องการปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารโน้มน้าวให้ทราบถึงความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันดูแลและช่วยกันทำงาน

2.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดการคิดในเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างความท้าทายให้บุคลากรได้ สนับสนุนให้ทดลองวิธีการใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์

2.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงการให้คำแนะนำปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและที่ปรึกษาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่บุคลากร เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.2 บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในสถานศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกดำรงอยู่ว่าเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะของทีมงานที่จูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ถึงความอบอุ่นและการแสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.2.2 ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่มีอยู่ในทีมงานเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงานซึ่งได้รับการประเมิน การปรับปรุง และแสดงความคิดเห็นเชิงบวกบวกอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2.3 การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม หมายถึง ความคาดหวังการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่น่าพอใจ รวมถึงการให้รางวัล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าแสดงความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างเปิดกว้าง

2.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มแรงจูงใจภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย บทบาทการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงการวิเคราะห์หาเหตุผล และการควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งวัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.3.1 ด้านความตระหนัก หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความเห็น ความสำนึก เข้าใจ รับรู้ถึงคุณค่าของงานและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น โดยเงื่อนไขระยะเวลา เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อม

2.3.2 ด้านสมรรถนะ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความสามารถของตนเองว่า มีความรู้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้จนสำเร็จ

2.3.3 ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ว่าตนเองมีอิสระในการที่จะเริ่มต้น สามารถตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

2.3.4 ด้านผลกระทบ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ว่างานที่ปฏิบัติ มีผลกระทบต่องานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา หรือผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.4 การริเริ่มการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ มีความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่ง มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.4.1 การเริ่มด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ด้วยการมองการณ์ไกลและการทำในขอบเขตอำนาจและบทบาทหน้าที่โดยไม่ต้องรอให้สั่งการ

2.4.2 บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสนใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในระยะยาว โดยไม่ต้องรอให้ถึงคราวจำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อสถานการณ์ กล้าที่จะทำในสิ่งที่แตกต่างด้วยวิธีการใหม่ ๆ และริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้วยตนเอง

2.4.3 ความเพียร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นที่จะทำตามวิถีทางที่ตนเองกำหนดอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.6 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

2.2 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

2.3 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.6 โมเดลสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวกับการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำเสนอดังรายการต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2554, อ้างถึงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563 หน้า 20) ผู้นำ หมายถึงผู้ที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มและนำความ สนใจนั้นมาใช้ประโยชน์ต่อกลุ่มได้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2556, หน้า 184) ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำบุคคลผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้ดลบันดาล (Inspirer) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizer) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2558, หน้า 42) ผู้นำ หมายถึงคนที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้นำ และสามารถสั่งการให้ลูกน้องทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 16) ผู้นำ หมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของคนอื่น นอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นบุคคลใด ๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลูกปั้น และนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติ โดยที่บุคคลนั้นมีอำนาจแสดงความเห็น หรืออำนาจพิเศษ หรือเจตนารมณ์อันเข้มแข็งหรือความสามารถในการปกครอง

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 22) ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่สำคัญกับองค์การ มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้

มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์ การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์การไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

1.2 คุณสมบัติของผู้นำที่ดี

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2542, อ้างถึงใน ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563 หน้า 22) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้นี้มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วยการจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and Firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้น ในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย”

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience) ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยืดยาดขาดความกระฉับกระเฉง มีความฉับไวในการปฏิบัติงาน ทันต่อเหตุการณ์ สรุปว่าผู้นำควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ มีความรู้ มีความริเริ่ม มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนและมีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Leadership)

สรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดี ประกอบด้วย การมีความรู้ความสามารถ มีคิดคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนการมีทักษะทางเทคนิค มนุษยสัมพันธ์ และคิดรวบยอด มีหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

การที่ผู้นำได้แสดงบทบาทหน้าที่โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นใน กลุ่มโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่ม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ในหลายลักษณะตามมุมมองที่ต่างกันของแต่ละท่าน ดังต่อไปนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 16– 17) ภาวะผู้นำมีลักษณะคือเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพล ควบคุม ประสาน จูงใจให้เข้ากับสถานการณ์ โดยชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 18) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการด้วยความเต็มใจ ยินดีจะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ธวัช บุณยมณี (2550, หน้า 2-3) ภาวะผู้นำ หมายถึงการกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบัลดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) ภาวะผู้นำ หมายถึงผู้ที่มีคุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

พัชสิรี ชมภูคำ (2552, หน้า 194) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการ ไม่จำเป็นว่าต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่มหน่วยงานหรือองค์การ

พิมผกา ธรรมสิทธิ (2554, หน้า 204) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการ ความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงาน เพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันบรรลุผล ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นผู้มีอำนาจซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะชักนำจูงใจบุคคลหรือกลุ่ม ให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 90) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2556, หน้า 184) ภาวะผู้นำ หมายถึงผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าวที่มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ดังนั้น สาระการเป็นผู้นำจึงหมายถึงความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่น โดยสามารถใช้ผู้อื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2558, หน้า 42) ภาวะผู้นำ หมายถึงคนที่ไม่จำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ของผู้นำในเรื่องนั้น ๆ แต่ด้วยสถานการณ์ที่จำเป็นจึงแสดงบทบาทเสมือนหนึ่งเป็นหน้าที่ และได้แสดงการกระทำด้วยใจโดยไม่ต้องมีใครมาสั่งการ หรืออีกนัยหนึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำจึงหมายถึงคนที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลูกน้อง มีอำนาจหน้าที่ และความสามารถแสดงภาวะผู้นำ จนกระทั่งลูกน้องเกิดความศรัทธา พร้อมน้อมรับคำสั่งของผู้นำด้วยความเต็มใจ

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 17) ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 26) ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders)และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

Schermerhorn (2002, p. 336) ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการในการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพล ความสามารถของบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการ ความคิดเห็นด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.1 ความหมายของนวัตกรรม

อรนุช ลิมตศิริ (2546, หน้า 3) นวัตกรรม หมายถึงแนวคิด วัตถุ สิ่งของหรือการปฏิบัติที่เป็นเอกัตบุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับ เพื่อที่จะปรับปรุงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ต้องมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ

พสุ เดชะรินทร์ (2546, อ้างถึงใน จุฑาทิป อินทร์เรืองศรี, 2549, หน้า 23) นวัตกรรม หมายถึงความสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งครอบคลุมความใหม่ในเรื่องของกระบวนการ วิธีการในการทำงาน หรือแม้กระทั่งแนวความคิดในการจัดการใหม่ ๆ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547, หน้า 3) นวัตกรรม หมายถึง การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการกำเนิดผลิตภัณฑ์การบริการ กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ในเชิงเศรษฐศาสตร์ ถือได้ว่านวัตกรรม เป็นการนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 40) นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองความต้องการของการตลาด

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 29) นวัตกรรม หมายถึงความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ ของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

Rogers (1962, p. 13) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมได้ให้คำนิยามความหมายว่า นวัตกรรมเป็นแนวความคิด (Idea) ที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ซึ่งความหมายในแง่นี้ นวัตกรรมก็คือ แนวความคิดใหม่ (New Idea)

Morton (1971, p. 17 อ้างถึงใน บุญเกื้อ ควรหาเวช, 2545, หน้า 13) ให้ความหมายนวัตกรรมว่า เป็นการทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ นวัตกรรมไม่ใช่การขจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ

Cancian (1979, p. 53) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมเป็นความใหม่และความแตกต่างโดยอาจอยู่ในรูปลักษณะ การปฏิบัติ เทคนิค หรือเรื่องราวที่ใหม่ และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึงการใช้ทักษะคิดริเริ่ม คิดเชิงสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะเป็นเทคนิค วิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ ที่มีประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และวงการต่าง ๆ

2.2 ลักษณะของนวัตกรรม

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2545, หน้า 14) ยังได้อธิบายถึง คุณลักษณะของนวัตกรรม สามารถแบ่งลักษณะของนวัตกรรมออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 มีการประดิษฐ์คิดค้น (Innovation) หรือเป็นการปรุงแต่งของเก่าให้เหมาะสมกับกาลสมัย

ระยะที่ 2 พัฒนาการ (Development) มีการทดลองในแหล่งทดลองจัดทำอยู่ในลักษณะของโครงการทดลองปฏิบัติก่อน

ระยะที่ 3 การนำเอาไปปฏิบัติในสถานการณ์ทั่วไป ซึ่งจัดว่าเป็นนวัตกรรมขั้นสมบูรณ์

เสน่ห์ จุ้ยโต (2548, หน้า 36) ได้ทำการศึกษาลักษณะของนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ 1) เป็นเรื่องของโอกาสและความน่าจะเป็น 2) มีความสลับซับซ้อน 3) ใช้เวลาบ่มเพาะ 4) มีพื้นฐานจากความปรารถนาสูงส่ง 5) มีทั้งยอมรับและต่อต้านนวัตกรรม จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) และสามารถนำสิ่งใหม่ ๆ นั้นไปประยุกต์ให้เกิดขึ้นกับตนเอง หน่วยงาน และองค์การต่อไป

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2546, หน้า 15) ได้ให้เกณฑ์การพิจารณาลักษณะใดเป็นนวัตกรรมไว้ 4 ประการ คือ

1. นวัตกรรมจะต้องเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมด หรือบางส่วนอาจเป็นของเก่าใช้ไม่ได้ผลในอดีต แต่นำมาปรับปรุงใหม่ หรือเป็นของปัจจุบันที่เรานำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. มีการนำวิธีการจัดระบบมาใช้ โดยพิจารณาองค์ประกอบทั้งส่วนข้อมูลที่นำเข้าไปในกระบวนการและผลลัพธ์ โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมก่อนที่จะทำการเปลี่ยนแปลง

3. มีการพิสูจน์ด้วยการวิจัยหรืออยู่ระหว่างการวิจัยว่า “สิ่งใหม่” นั้นจะช่วยแก้ปัญหาและการดำเนินงานบางอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม

4. ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบันหาก “สิ่งใหม่” นั้นได้รับการเผยแพร่และยอมรับจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานที่ดำเนินอยู่ในขณะนั้นไม่ถือว่าเป็นสิ่งใหม่นั้นเป็นนวัตกรรมแต่จะเปลี่ยนสภาพเป็นเทคโนโลยีอย่างเต็มที่

อรนุช ลิมตศิริ (2546, หน้า 5) กล่าวว่าเกณฑ์ในการพิจารณาสภาพนวัตกรรม ดังนี้

1. เป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น คิดวิธีการใหม่ได้ หรือนำเอาวิธีการซึ่งเคยปฏิบัติมาปรับปรุงบางส่วนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การประดิษฐ์คิดค้นนั้นใช้วิธีการจัดระบบ โดยพิจารณาถึงวิธีการป้อนเข้ากระบวนการและผลลัพธ์

3. มีการพิสูจน์วิจัยเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสิ่งใหม่นั้นมีประสิทธิภาพเชื่อถือได้

4. สิ่งใหม่นั้นยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน เพียงแต่มีการนำไปใช้ในบางกลุ่ม ยังไม่เป็นการยอมรับกันโดยทั่วไป หรือยังไม่แพร่หลาย

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่าลักษณะของนวัตกรรมคือสิ่งที่จะต้องคิดค้นหรือประยุกต์ขึ้นมาใหม่ และเกิดประโยชน์ต่อผู้คิดค้นหรือผู้ใช้นวัตกรรมนั้นด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะของนวัตกรรม คือ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่หรือเพิ่มเติมจากส่วนที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ ปรับเพิ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการเผยแพร่และยอมรับจนเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

2.3 ประเภทของนวัตกรรม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547, หน้า 5) นวัตกรรมสามารถแบ่งออกได้หลายแบบ ขึ้นกับกรอบการพิจารณาและวัตถุประสงค์การนำไปใช้ ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาดนวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลก ต่อประเทศ ต่อองค์การ หรือแม้แต่ต่อตัวเราเอง นวัตกรรมผลิตภัณฑ์แบ่งได้ 2 แบบ คือ

1.1 ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Product) หรือสินค้าทั่วไป (Goods) เช่น รถยนต์รุ่นใหม่ สตรอเบอรี่ไร้เมล็ด โทรทัศน์ระบบ High Definition (HDTV) เครื่องเล่น Digital Video Disc (DVD) เป็นต้น 2) ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) หรือการบริการ (Service) เช่น แพ็คเกจทัวร์อนุรักษ์ธรรมชาติ ระบบ Tele-Banking การให้บริการอินเทอร์เน็ต การให้บริการที่ปรึกษาเฉพาะด้าน เป็นต้น

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทาง หรือการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม นวัตกรรมกระบวนการแบ่งได้เป็น 2 แบบ ได้แก่

1.2.1 นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) เป็นสินค้าทุนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งหน่วยของ Real Capital หรือ Material Goods ซึ่งถูกปรับปรุงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะทำให้สามารถ เพิ่มผลผลิตได้ ซึ่งก่อนหน้านั้นเป็นนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ เช่น หุ่นยนต์อุตสาหกรรม เมื่อถูกผลิตขึ้นมาจะถือว่าเป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และเมื่อถูกนำไปใช้ในโรงงานผลิตรถยนต์จะถือว่าเป็นนวัตกรรมกระบวนการ เป็นต้น

1.2.2 นวัตกรรมกระบวนการทางองค์การ (Organizational Process Innovation) เป็นขบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของการจัดการองค์การให้สูงขึ้น โดยใช้การลองผิดลองถูกและการเรียนรู้จากการลองทำด้วยตนเอง โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำวิจัยและพัฒนาเพียงอย่างเดียว เช่น Just In Time (JIT), Total Quality Management (TQM), Lean Production เช่นโรงพยาบาล Karolinska ในกรุงสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดน สามารถลดเวลาในการรอตรวจรักษาของผู้ป่วยลงได้กว่าร้อยละ 75 โดยการจัดรูปแบบขององค์การใหม่ซึ่งเน้นหนักในด้านคุณภาพ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 อ้างถึงใน จุฑาทิป อินทรเรืองศรี, 2549, หน้า 29) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) หมายถึง การพัฒนาสินค้าและบริการในความคิดให้ดีขึ้น

2. นวัตกรรมด้านกระบวนการผลิต (Process Innovation) เป็นการเพิ่มและปรับปรุงสินค้าและการผลิตหรือกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีอยู่ให้ดีขึ้น โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการผลิต

Higgins (1995 อ้างถึงใน จุฑาทิป อินทรเรืองศรี, 2549, หน้า 25) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริหาร (Product Innovation) หมายถึงการปรับปรุงหรือสร้างสรรค์รูปแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการหรือบริการใหม่ ๆ ขึ้นใช้ในหน่วยงาน

2. นวัตกรรมด้านกระบวนการ (Process Innovation) หมายถึง การปรับปรุงหรือสร้างสรรค์กระบวนการในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

3. นวัตกรรมด้านการตลาด (Market Innovation) หมายถึงการปรับปรุงหรือสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานในด้านการตลาด

4. นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ (management Innovation) หมายถึง การปรับปรุงหรือสร้างสรรค์รูปแบบการบริหารในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผน การควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ประเภทของนวัตกรรมมีหลายแบบขึ้นกับกรอบการพิจารณาและวัตถุประสงค์การนำไปใช้

สรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรม มีหลากหลายรูปแบบที่องค์การได้พัฒนาขึ้นหรือปรับปรุงขึ้น อยู่องค์การนั้น ๆ และวัตถุประสงค์การนำไปใช้

2.4 ที่มาของนวัตกรรม

สุกิตติ เอื้อมหเจริญ (2547, อ้างถึงใน อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, 2553, หน้า 46) กล่าวถึงจุดกำเนิดของนวัตกรรมที่ทำให้เกิดสินค้าหรือบริการที่มีความแปลกใหม่และหลากหลายนั้น ถือว่ามาจากหลายมุมมองด้วยกัน ได้แก่

1. มุมมองจากด้านผู้ผลิต (Firm Vision) มุมมองนี้จะอยู่บนพื้นฐานของความใหม่ที่เกิดขึ้นกับผู้ผลิตอย่างเดียว แต่ไม่ใหม่ในตลาด หรือเรียกว่า ไม่เคยเกิดสินค้าเหล่านั้นในบริษัทของผู้ผลิตเป็นเพียงแค่ปรับปรุงดัดแปลงให้แตกต่าง โดยจุดประสงค์ของมุมมองนี้ก็คือการกลายเป็นที่ยอมรับได้ง่าย แต่รวดเร็วจากผู้บริโภคโดยไม่ต้องออกแรงหรือจ่ายค่าเข้าตลาด เช่น สินค้าของประเทศไต้หวันหรือจีน ที่ส่วนใหญ่จะลอกแบบจากสินค้าประเทศญี่ปุ่น โดยเฉพาะกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้า

2. มุมมองจากด้านของสินค้า (Product Vision) คำนึงถึงพฤติกรรมการใช้ของผู้บริโภคที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและหาความแปลกใหม่เสมอ โดยเน้นที่ลักษณะเฉพาะของสินค้านั้น ๆ (Unique Feature) สินค้านวัตกรรมในข้อนี้ยังถูกจัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภทด้วยกันคือ

2.1 นวัตกรรมแบบต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงสินค้าให้ดีขึ้นกว่าเก่า ในปัจจุบันเพื่อตอบสนองและสร้างความตื่นเต้นต่อกลุ่มผู้บริโภคขาประจำด้วย แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้สินค้านั้น ๆ เช่น Remote Control กับโทรทัศน์ ยาสีฟันสูตรพิเศษต่าง ๆ หรือเครื่องยนต์ของรถรุ่นใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็น V-tec หรือ Common Rail

2.2 นวัตกรรมแบบต่อเนื่องและลื่นไหล เป็นการปรับปรุงสินค้าให้ดีขึ้นเหมือนข้อ 1 แต่มีการกระทบถึงพฤติกรรมผู้บริโภคบ้างเล็กน้อย โดยอาจจะนำเสนอสินค้าใหม่ ๆ เข้ามาและเปลี่ยนแปลงเพื่อปิดจุดบอดของสินค้าหรือแทรกช่องว่างเข้ามาใหม่ เช่น โทรทัศน์ กระเป๋าหิ้ว ผ้าอ้อมแบบใช้แล้วทิ้ง น้ำยาลบคำผิด โทรศัพท์มือถือที่มีระบบถ่ายภาพนิ่งและวิดีโอ เป็นต้น

2.3 นวัตกรรมแบบไม่ต่อเนื่องและฉับพลัน เป็นการนำสินค้าเข้ามาเพิ่มการดำเนินชีวิตให้มากหรือดีขึ้น โดยผู้บริโภคจะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมที่เคยทำมา เพื่อให้ตัวเองยอมรับและปรับเข้ากับสินค้าใหม่นี้ เช่น การมีเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊คที่มีทุกระบบการสื่อสารในตัว เช่น อินเทอร์เน็ต Wireless Wifi ต่าง ๆ ที่ทำให้ทุกที่หรือระบบดาวเทียมทางไกลที่ทำให้เกิดการเรียนแบบ e-learning ขึ้น

3. มุมมองจากด้านตลาด (Market Vision) มุมมองนี้จะยึดถือผู้บริโภคเป็นหลักโดยถือว่าผู้บริโภครู้สึกว่า สินค้าชั้นนั้นมีความใหม่ต่อตัวเอง และที่สำคัญคือ ไม่เคยเห็นมาก่อน จึงจะเรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรมทางการตลาด ซึ่งมีข้อกำหนดว่าถ้าใหม่ก็ต้องใหม่แบบมีน้อยในตลาด เมื่อเทียบกับตลาดเดิมหรือมีคนรู้จักน้อย เพราะเพิ่ง

ถูกแนะนำให้รู้จักในตลาดในช่วงระยะสั้น ๆ เช่น สินค้าประเภทโทรศัพท์มือถือที่มีลูกเล่นหลากหลายมากขึ้น

4. มุมมองจากผู้บริโภค (Consumer Vision) ความแตกต่างจะอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงลักษณะจำเพาะของสินค้า (Product Feature) แต่สำหรับมุมมองจากผู้บริโภคนี้ จะเป็นการเปลี่ยนแปลงโดยความคิดความเข้าใจของผู้บริโภคที่มีต่อตัวสินค้า ซึ่งถูกเสนอผ่านในมุมมองของสื่อโฆษณาหรือกลยุทธ์ทางการตลาดที่กำหนดให้แก่ผู้บริโภคเอง อันที่จริงแล้วสินค้านวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกิดมานั้น มีพื้นฐานมาจากแหล่งเดียวกันคือมันสมองของมนุษย์ ที่จะทำการนึกฝันจินตนาการไปเรื่อย ๆ ไม่หยุดหย่อน ซึ่งเชื่อหรือไม่ว่าความคิดเพี้ยน ๆ ของคนเราสามารถเอามาทำเงินทำกำไรได้มากมายมหาศาลมามากแล้ว

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค (2549, หน้า 19–21) กล่าวเพิ่มเติมในบทความเรื่องนวัตกรรม : ติดอาวุธกลยุทธ์ทางการแข่งขันไว้ว่า นวัตกรรมมีแหล่งที่มาจาก

1. นวัตกรรมที่มาจากการคิดค้นภายในกิจการ (Closed Innovation) ซึ่งมักเป็นแหล่งที่มาเบื้องต้นของแนวคิดใหม่ในสินค้าบริการดังกล่าว โดยมีการจัดตั้งหน่วยงานในการวิจัยและพัฒนาขึ้นมาภายในองค์การและจัดหาผู้ที่มีความสามารถใน การคิดค้นสิ่งใหม่ดังกล่าวเข้ามาช่วยทำการพัฒนาสินค้าและบริการ รวมถึงกระบวนการ ในการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการของกิจการด้วย ซึ่งการเกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้นโดยทั่วไปมักต้องมาจากการกระตุ้นนวัตกรรมโดยการใช้นวัตกรรมในองค์การเป็นกลไกในการผลักดันให้บุคลากรทั้งหมด ขององค์การมีความตื่นตัวในการสร้างความแปลกใหม่และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ขึ้นมา และนำแนวคิดดังกล่าวไปผสมผสานกับสินค้าและบริการของกิจกรรมเพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน

2. นวัตกรรมที่มาจากการเชื่อมโยงต่อภายนอกองค์การ (Open Innovation) แหล่งที่สองของนวัตกรรมที่เป็นแหล่งที่มีความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน นั่นคือการที่กิจการมีการเปิดกว้างในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา ไม่เพียงแต่จากการคิดค้นของบุคลากรในองค์การเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่จากภายนอกดีด้วย ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะทำให้ได้ไอเดียใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลายกว่า โดยทำการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับเทคโนโลยีจากภายนอกองค์การ และเป็นการไม่จำกัดแนวคิดหรือความเชี่ยวชาญอยู่เฉพาะภายในองค์การเท่านั้น วิธีการดังกล่าว เช่น การซื้อเทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่จากองค์การภายนอก การร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ กับองค์การ

อื่น ๆ การเข้าทำการลงและ/หรือเข้าซื้อกิจการในหน่วยงานขององค์การอื่น การจัดตั้งศูนย์กลางความรู้ เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูล เป็นต้น

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 35) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมมีจุดกำเนิดจากการคิดค้นภายในกิจการ และจากการเชื่อมโยงต่อภายนอกองค์การ

สรุปได้ว่า ที่มาของนวัตกรรม นั้นเกิดจากพื้นฐานแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยคำนึงถึงพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นที่ยอมรับได้

2.5 องค์ประกอบของนวัตกรรม

เสน่ห์ จุ้ยโต (2548, หน้า 39) องค์ประกอบของนวัตกรรม จะต้องให้ความสำคัญกับขอบข่ายของนวัตกรรม 2 ประการ ได้แก่

1. ริเริ่มประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ (Invention) เป็นเรื่องของความใหม่ซึ่งไม่มีใครกระทำมาก่อน ใครที่เป็นผู้ริเริ่ม เรามักเรียกว่าบิดา หรือกูรูตัวอย่าง เช่น เจ้าพ่อการตลาด ได้แก่ Phillip Kotler เจ้าพ่อการบริหารกลยุทธ์ ได้แก่ Michael E.Porter เป็นต้น

2. สร้างสรรค์ดัดแปลงสิ่งใหม่ (Creativity) เป็นการนำความคิดคนอื่นมาสร้างสรรค์ใหม่ให้ดีกว่าเดิม มีการไปดูงานเทียบแข่ง (Benchmarking) ดัดแปลงนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น นอกจากนี้เป็นการแต่งใหม่ โดยการนำของเดิมที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า โดยการนำสิ่งที่ดูไร้ค่า เช่น เศษผ้า เศษกระดาษ กระป๋องขวดน้ำที่ไม่ใช้ประโยชน์ นำมาประดิษฐ์เป็นผ้าเช็ดเท้า ดอกไม้ และสิ่งประดิษฐ์แปลกใหม่ โดยเติมความคิดและจิตนาการของผู้ผลิตแทรกเข้าไปด้วย ในองค์การไม่ควรส่งเสริมให้คนขโมยความคิดของผู้อื่นโดยการนำมาเป็นของตนเอง ไม่ควรเน้นการลอกเลียนแบบ แต่ควรส่งเสริมสร้างสรรค์ดัดแปลงแต่งใหม่ การปรับปรุงทีละน้อยจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 35) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของนวัตกรรมเป็นการริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิมและนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ความใหม่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน 2) ใช้ความรู้หรือความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา 3) มีประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการดำเนินงานได้ และ4) นวัตกรรมมีโอกาสในการพัฒนาต่อได้

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงได้ย่างก้าวมาสู่รั้วโรงเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ถ้าผู้บริหารไม่ตั้งรับ หรือตั้งรับไม่ทัน อะไรจะเกิดกับเด็กของเรา เด็กของเราจะสามารถก้าวเข้าสู่โลกแห่งยุคดิจิตอลได้หรือไม่ Peter, F. Ducker กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556,หน้า 70–75) กล่าวถึงโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e – learning 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และ 6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

ปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารบุคลากรเสมือนหนึ่งเป็นหุ้นส่วนของบริษัท และโดยนิยามของหุ้นส่วนแล้วหุ้นส่วนทุกคนจะต้องมีความเท่าเทียมกัน และไม่มีใครสามารถสั่งงานหุ้นส่วนได้หากแต่ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการชักจูงหุ้นส่วนให้ดำเนินกิจกรรมในสิ่งที่ต้องการด้วยคำถามที่ว่ากลุ่มเป้าหมายของเราต้องการอะไร นิยมชมชอบในสิ่งใด ต้องการผลสุดท้ายออกมาในรูปแบบใด เราควรจะต้องหันมากำหนดขอบเขตของงานในองค์กรอีกครั้งหนึ่งมันอาจจะไม่ใช่การบริหารงานบุคคลอาจจะต้องเป็นการบริหารเพื่อผลการปฏิบัติงาน การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) ผู้บริหารต้องมีทักษะและความสามารถใน การบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา (Problem solving) ผู้บริหารต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารควรมีการศึกษาในรายละเอียดของเหตุการณ์ มีการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ มีการแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรมใหม่ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก ด้านคุณภาพ

ของผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่สนับสนุนต่อการพัฒนาการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ผู้นำต้องนำโดยยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งต้องเป็นผู้นำทางและเป็นผู้สนับสนุน

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

3.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 82–84)

1. ด้านวิชาการ ประกอบด้วย

1.1) มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ

1.2) มีความรู้มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน

1.3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที

1.4) มีวิสัยทัศน์

1.5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.6) ใฝ่เรียนใฝ่รู้มุ่งพัฒนาตนเองอยู่สมอ

1.7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา

1.8) ความรับผิดชอบ

1.9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร

1.10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร

1.12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

2.1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน

2.2) มีความรู้ระบบงบประมาณ

2.3) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน

2.4) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

2.5) มีความละเอียดรอบคอบ

2.6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2.7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ

2.8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

3.1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล

3.2) เป็นแบบอย่างที่ดี

3.3) มีมนุษยสัมพันธ์

3.4) มีอารมณ์ขัน

3.5) เป็นนักประชาธิปไตย

3.6) ประนีประนอม

3.7) อดทน อดกลั้น

3.8) เป็นนักพูดที่ดี

3.9) มีความสามารถในการประสานงาน

3.10) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน

3.11) กล้าตัดสินใจ

3.12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

4.1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

4.2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

4.3) มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

4.4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

4.5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

4.6) มีความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ

4.7) มีความรับผิดชอบงานสูงไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

4.8) กำกับ ติดตามและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 19–21) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารต้นแบบว่ามีบทบาทในการบริหารและ การจัดการศึกษา ดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่ การปฏิรูปการศึกษา

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครู และบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ เช่น การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริม การเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4) การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษ ที่โรงเรียนต้องการมาช่วยพัฒนาทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อและเทคโนโลยี

5) การส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนะศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ให้ทันต่อการความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

6) การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีม และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมและการยกย่องให้รางวัล

7) การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก มีการนำผลประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ ในโรงเรียนของครูและนักเรียน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบโดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10) การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

พรชัย ภาพันธ์ (2547, หน้า 44) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษามีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2) การบริหารงบประมาณเป็นภารกิจงานในการบริหารงบประมาณมุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน จัดภารกิจให้ครอบคลุมการเสนอของบประมาณ การ

จัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

3) การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานในการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษาให้ขวัญกาลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย

4) การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุม งานสำนักงาน การพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดระบบควบคุมภายในและประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538, หน้า 25–28 อ้างถึงใน นิคม พันธุ์คา, 2548, หน้า 31) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1) ตรวจการเตรียมการสอนหรือบันทึกสอน

2) ให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตามเวลา

3) ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศ ให้ครูดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนการสอนหรือคู่มือครู

4) จัดครูเข้าสอนแทน ในกรณีที่ครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชาไม่มาปฏิบัติการสอน

5) ควบคุมดูแลให้ครูจัดสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อนและจัดสอนเสริมนักเรียนที่เรียนเก่ง

6) สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7) ควบคุม ดูแล ให้ครูที่รับผิดชอบงานและโครงการดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน

Gunningham andCordeiro (2000, อ้างถึงในประยูร อาคม, 2548, หน้า 20–21) กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ หรือผู้จัดการโรงเรียนว่าบทบาทของผู้บริหาร คือผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการจะเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การพัฒนาคณะครู การนิเทศการสอน การประเมินโปรแกรมครู และนักเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และยังได้กล่าวถึงแนวโน้มของงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับแรกไม่ทิ้งงานการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเอง และยังได้กล่าวถึงการกระทำที่บ่งบอกถึงความมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่า สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นที่การสอนและการเรียนมากกว่าการประยุกต์เทคนิคการเรียนรู้และความชำนาญ ผู้บริหารเลือกใช้เวลาอย่างไร อะไรที่ผู้บริหารกระทำอย่างมีความหมาย และอะไรคือความเชื่อของผู้บริหารในค่านิยม แผนงานที่วางไว้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน การเรียนและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ข้อเท็จจริงที่ผู้บริหารให้ความสนใจในบางอย่างที่โรงเรียนละเลย นอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือการเข้าตรวจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อดูการทำงานของครู และเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้บริหารจะได้อธิบายถึงพันธกิจเบื้องต้นของโรงเรียนคือการเรียนการสอนและการประกาศใช้พันธกิจกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และคนอื่น การสร้างความคาดหวังที่สูงต่อการเรียนการสอน และสอดแทรกแบบแผนการปฏิบัติงานประจำวันของนักเรียน และคณะครู ด้วยความหมายและความสำคัญ

Knezevick (1984, pp. 16–18) เสนอว่าผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3) บทบาทของนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้ เข้าใจในการวางแผน

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รอบรู้วิธี เทคนิค การตัดสินใจ

5) บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ

6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำ ในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อใด

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธี นิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด และการเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร ความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9) บทบาทเป็นผู้ขจัดความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้

11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจนำทฤษฎีการบริหารมาใช้

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personal manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง ประเมินผลงานและการปฏิบัติงาน

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถการบริหารการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร วิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 49) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนดทิศทางเป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการจึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกฎหมาย มีอำนาจการบริหารจัดการใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ดีนั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะไว้ ดังนี้

ถวิล มาตรเลี่ยม (2544, หน้า 121–123) ให้ทัศนะว่าการเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ สร้างประสิทธิผลในงานนั้นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนและกำหนดประสิทธิภาพของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1.1 ความมุ่งมันที่จะนำคณะบุคลากรและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น สุขุมรอบคอบกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน

1.2 มีความคิดริเริ่มสูง

1.3 มุ่งเป้าหมาย ความรู้ มีความกระจ่างชัดเกี่ยวกับกระบวนการสอน มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์การ (โรงเรียน)

1.4 เป็นตัวอย่างที่ดีด้วยการทำงานหนัก

1.5 ตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะของครู อาจารย์แต่ละคน เช่น ท่าทาง เจตคติ ทักษะต่าง ๆ เพื่อให้การสนับสนุน ให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์เฉพาะเหล่านั้น คือสามารถมอบหมายงานการสอนให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของครู อาจารย์

1.6 มีความสามารถสร้างความเป็นผู้นำให้กับครู อาจารย์

1.7 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางการศึกษา ลดงานประจำลง

1.8 สิ่งสำคัญยิ่ง คือเป็นผู้บริหารเชิงรุก (Proactive) มากกว่าเชิงรับ (Reactive) นั่นคือเข้าหาปัญหา ควบคุมสถานการณ์ เตรียมพร้อม ป้องกัน สืบค้นประยุกต์เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แทนที่จะดำรงสถานการณ์ไปเรื่อย ๆ ปล่อยให้ปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ไขหรือจัดการ

2. ความสามารถในกระบวนการแก้ปัญหา ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละวันจะเกี่ยวข้องอยู่กับกิจกรรมหลักสำคัญอยู่สองประการ คือ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่ตอนเช้าเรื่อยไปจนกระทั่งเย็น หรือในบางครั้งต่อเนื่องไปจนถึงช่วงกลางคืนด้วย หมุนเวียนอยู่เช่นนี้วันแล้ววันเล่า ผู้บริหารที่กล้าแกร่งที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อความหลากหลาย คลุมเครือของปัญหาและสถานการณ์แต่ละวัน ซึ่งยากแก่การคาดเดาว่าอะไรจะเกิดขึ้น และในขณะเดียวกันก็สามารถจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะทางสังคม ผู้บริหารจะต้องมองเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในโรงเรียน การมีความรู้ความสามารถและทักษะทางสังคมจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นมิตรกับทุกคน และในขณะเดียวกันก็แสดงออกถึงภาวะผู้นำตามบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ สร้างความเชื่อถือศรัทธาและมุ่งมันเพื่อแสวงหาความร่วมมือบำรุงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ปกครองและชุมชนท้องถิ่น

4. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้ความสามารถในการวิจัยหรือประยุกต์งานวิจัยมาใช้ในการบริหาร ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน มีทักษะการสอน สามารถสาธิต นิเทศครู – อาจารย์ได้มีความ

ระมัดระวังในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการสอนและการเรียน เช่นเกี่ยวกับตารางสอน งบประมาณ เครื่องมือ/อุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนทุกประเภท นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและนำมาบูรณาการในเป้าหมายของโรงเรียนแล้วร้อยรัดสู่แผนปฏิบัติการ

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547, หน้า 2) ได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ คือ 1) การเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องต่อไปนี้ คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดศาสนา การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนา ในด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบในเรื่องต่อไปนี้ พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้จัดระบบและใช้ระบบสารสนเทศและ การสื่อสาร การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการในเรื่องต่อไปนี้ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่อไปนี้ การวางแผน กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารความขัดแย้ง การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชนในเรื่องต่อไปนี้ การบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อชุมชนและสังคม การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมบริหาร 6 การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองเชิงบริหารในเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

สมชาย เทพแสง (2547, หน้า 55–56) กล่าวว่าผู้นำการศึกษาในยุคเทคโนโลยี หรือ E – Leadership ควรมีลักษณะ 10 E ดังนี้

1. Envision ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะมีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่กว้างไกล เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการ รวมทั้งการเรียนการสอน

2. Enable ผู้นำการศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารและการจัดการ โดยบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรโรงเรียน ระบบการบริหาร การปฏิบัติงานในโรงเรียน

3. Empowerment ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจและหยั่งรู้ความสามารถ ของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระจายอำนาจให้บุคลากร ได้อย่างเหมาะสม

4. Energize ผู้นำการศึกษา ต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดพลังในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นขวนขวายตลอดเวลา

5. Engage ผู้นำการศึกษาต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงานโดยมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และต้องตั้งความหวังให้สูงและค่อย ๆ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

6. Enhance ผู้นำการศึกษา จะต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีมาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) ไว้อย่างชัดเจน

7. Encourage ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้แรงจูงใจ ต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะสนับสนุนงานให้ประสบผลสำเร็จ

8. Emotion ผู้นำต้องมีคุณภาพทางอารมณ์ มีความสามารถหยั่งรู้จิตใจของบุคลากร และอ่านใจคนอื่นได้ รวมทั้งเน้นการทางานที่เกิดจากความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายทั้งตนเอง และบุคลากรที่ร่วมงาน สร้างทัศนคติทางบวก มีอารมณ์ขัน สุขุมรอบคอบ

9. Embody ผู้นำการศึกษาจะต้องเน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม เน้นเป้าหมายหรือผลงานที่สัมผัสได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การติดตามและการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

10. Eagle ผู้นำการศึกษาเปรียบประดุจนกอินทรีที่มองไกลและเน้น ในภาพรวมกว่าการมองรายละเอียด ผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก ส่วนรายละเอียดเป็นหน้าที่ของเจ้าของงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ E–Leadership หรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ จึงเป็นผู้นำยุคใหม่อย่างแท้จริง ผู้นำการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้ควบคุมกลไก และขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งการปฏิรูปการศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในระดับกระทรวงศึกษาธิการ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมีเสถียรภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2548, หน้า 28–29) กล่าวถึงลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพดังต่อไปนี้ 1) มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ 3) มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ 4) มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีจรรยาบรรณ 5) มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง 6) บริหารโดยเน้นสภาพปัญหาและความต้องการเป็นที่ตั้ง 7) บริหารงานเชิงรุก 8) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9) มุ่งผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้ง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 11–13) จำแนกถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ 10 ประการ คือ 1) มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ 2) มีความรู้ทางวิชาชีพ 3) มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ 4) มีทักษะในการเข้าสังคม 5) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ 6) การควบคุมอารมณ์ 7) มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง 8) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 9) มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น 10) มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 77) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้นั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อ การขับเคลื่อนและพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 31) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้คือ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีความรู้ทางวิชาชีพ มุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความเป็นผู้นำ 5) มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์

6) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ 7) มีคุณธรรมจริยธรรม 8) มีจิตวิทยาในการบริหาร 9) มีความสามารถความชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาได้ดี และ 10) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 53-54) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

1) บุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีจะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวว่า “มาดดีมีชัยไปกว่าครึ่ง”

2) ความรู้ดี (Knowledge) ผู้บริหาร ที่มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ยอมรับ ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้างและรู้ลึก สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวว่า “Knowledge is Power ความรู้คืออำนาจ”

3) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

4) มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทั้งเจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนและคนทั่วไป เพราะความสำเร็จในการบริหารไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงลำพังของผู้บริหาร แต่เกิดจากการที่ทุกฝ่ายให้การช่วยเหลือสนับสนุน ผู้บริหารที่สามารถนั่งในใจคนอื่นได้คือผู้ที่สามารถที่พิชิตความสำเร็จได้อย่างน่าชื่นชม ดังคำกล่าวว่า “นกไม่มีขนคนไม่มีเพื่อนขึ้นที่สูงไม่ได้” ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพต้อง “อุ้มน้อง ประคองพี่ กอดคอเพื่อน ผู้ใหญ่ดึง ผู้น้อยดัน คนเสมอกันพยุง” และ “จริงใจกับมิตร พิชิตใจมวลชน”

5) ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งอยู่เสมอ เพราะเมื่อใดผู้บริหารสูญเสียความเป็นผู้นำ ความเสื่อม ความอ่อนแอ ความล้มเหลว และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นในองค์การ โอกาสของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพก็จะหลุดลอยไปอย่างน่าเสียดาย ดังคำกล่าวว่า “ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำ”

6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (chief change officer) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ “มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้สึกและรู้รอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง” ดังคำกล่าวว่า ที่ใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่นั่นไม่มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง คือการพัฒนา (changing is development)

7) คุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics) ผู้บริหารที่มีคุณธรรมประจำใจจะมีจริยธรรมที่งดงามเสมอ จึงทำให้สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ได้อย่างสง่างาม ดังคำกล่าวว่า “คุณธรรมประดุจดังโลหิตที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณผู้บริหารให้เป็นผู้ “คิดดี พูดดีและทำดี

8) บริหารจัดการดี (Administration & Management) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ จะต้องรู้จักประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้อย่างมีศิลปะเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ต้องมีทั้งศาสตร์ สามารถทั้งศิลป์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยี หลักการแนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอ

9) ความสามารถพิเศษรอบด้าน (Talent) ผู้บริหารมืออาชีพที่มีความสำเร็จในการบริหารนอกจากจะเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการแล้วยังจะต้องมีความรู้และทักษะที่สำคัญอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น กล้าตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักประสานสิบทิศ รู้จักบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างทีมงานและพัฒนาทีมงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ ตลอดจนความสามารถในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และ 10) เป็นผู้นำวิชาชีพ (Professional leader) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับและยกย่องจากสังคม และความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย

5. แนวคิด และทฤษฎีกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการใช้คำกันอยู่หลายคำ เช่น ผู้นำนวัตกรรม ผู้นำด้านนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำแห่งนวัตกรรม เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัยและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

5.1 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 179) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

กุลชรี จงเจริญ (2556, หน้า 6) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และความไว้วางใจสมาชิกในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 55) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้

Weiss and Legrand (2011, pp. 36–37 อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2555, หน้า 123) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

5.2 ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

เฉลิมพร เย็นเยือก (2550, หน้า 83) กล่าวว่าลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความแตกต่าง (Different)
2. การสร้างสรรค์ (Creative)
3. ความล้ำหน้า (Transcendent)
4. การพัฒนา (Development)
5. ความชัดเจน (Clear)

ความแตกต่าง อาจมาได้ทั้งในวิธีคิด และวิธีทำงาน การสร้างสรรค์ มีงานและคน การพัฒนาสามารถออกมาในรูปของการพัฒนาตนเอง สมาชิก และเพื่อนร่วมงาน ความล้ำหน้าสามารถแสดงออกในรูปแบบทั้งงาน คน และการบริหาร เช่นเดียวกับการพัฒนา ก็คือ การสร้างความชัดเจนให้เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของเป้าหมาย ปัจจุบัน อนาคต ภายใต้การมีข้อมูลที่แท้จริงและลึกซึ้ง

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2551, ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร มีแนวปฏิบัติสำหรับผู้นำ ดังนี้

1. ทำตนเป็นแบบอย่างในการท้าทายสิ่งที่ดำเนินการอยู่ หรือกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่โดยหมั่นสื่อสาร โน้มน้าวให้ทีมงานค้นหามุมมองที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

2. วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสนอเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน ร่วมระดมความคิดในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และการปลดล็อคเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงโครงสร้างหน่วยงานและ การจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิดและสร้าง ทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

4. สร้างความรู้สึกตื่นเต้น สนุกในการทำงานแก่ทีมงาม ด้วยการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน มีท่าทีและพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน จับจ้องมองหาผลงานหรือความคิดของพนักงานที่แปลกแตกต่าง น่าสนใจ อยู่เสมอ ๆ และให้การชื่นชมยกย่องโดยทันที ผู้นำที่สามารถสื่อสารเหตุผล เป้าหมายที่ชัดเจนนั้น ถือว่า

กำลังบริหารสมองซีกซ้ายของพนักงาน และการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ การชมเชยยอมรับพนักงานนั้นเป็นการบริหารสมองซีกขวาของพนักงาน หากผู้นำทำบทบาทหน้าที่ ในการสื่อสารด้วยเหตุด้วยผล พร้อมทั้งจุดประกายความคิด วางภาพแห่งความหวัง และกระตุ้นจูงใจอย่างเหมาะสมก็จะทำให้ผู้นำทำหน้าที่ในการปลดปล่อยพลังปัญญาจากสมองทั้ง 2 ซีกของทีมงานได้อย่างเต็มที่

5. ส่งเสริมให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งเรียนรู้และสอนได้ ไม่ใช่เรื่องที่คุณลักษณะเฉพาะ ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดผู้นำที่นำด้วยการพูดจริงและทำจริงในแนวปฏิบัติข้างต้นนั้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

กีรติ ยศยิ่งยง (2552, หน้า 52–53) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะพื้นฐานของผู้นำในองค์กรนวัตกรรมมี 8 ประการ คือ

1. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจเป็นอย่างดี
2. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี
3. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์
4. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและธรรมาภิบาล
5. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากร
6. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำองค์การ
7. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร
8. ต้องมีความยืดหยุ่น และความสามารถในการเปลี่ยนแปลง

Kuczmarski (อ้างถึงใน กีรติ ยศยิ่งยง, 2552, หน้า 61) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะผู้นำองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุน
2. ผู้บริหารด้านนวัตกรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการสร้างนวัตกรรม
3. มีความเห็นด้วยหรือเห็นพ้องต้องกันต่อกลยุทธ์การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่

4. ความสมดุลระหว่างการสร้างสินค้าใหม่และเทคโนโลยีสนับสนุน

5. ลูกค้าจะเป็นผู้ผลักดันการพัฒนากระบวนการ

6. จัดตั้งทีมงานเข้ามาประสานงานเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่

7. มีการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่

8. สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมนวัตกรรม

9. วัดประเมินผลระบบและนวัตกรรม

Stamm (อ้างถึงใน กีรติ ยศยิ่งยง, 2552, หน้า 63) ได้อธิบายรูปแบบผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ผู้นำองค์การต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นจริงใจในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้กล้าทดลอง ค้นหาและร่วมมือ และอดทนกับความล้มเหลว ผู้นำลักษณะนี้อยู่ในทุกระดับขององค์การ โดยเริ่มที่ผู้นำระดับสูงขององค์การก่อน

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553, หน้า 61) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ ที่จะสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) มีลักษณะ ดังนี้

1. มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้วต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้

2. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญและต้องมีบุคลากรที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการมุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย (Cross-Functional) ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ได้ บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม

3. ผู้บริหารการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพ แวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์โดยที่การตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน (Interactive)ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ

4. ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างแท้จริงและการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้นความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้ง ที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดง่าย ๆ จากภายนอกเข้าสู่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ คู่ค้าและพันธมิตร ทางธุรกิจรวมถึงจากความ ต้องการของผู้บริโภค

วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และคณะ (2553, หน้า 25) กล่าวว่า ลักษณะของหน่วยงานที่ก้าวสู่ความเป็นเลิศในด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารอย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต ภายใต้แนวคิดในการช่วยเหลือและแนะนำผู้ร่วมงาน โดยเริ่มต้นที่จินตนาการและตามด้วยการกำหนด ทิศทางการบริหารจัดการร่วมกัน ให้โอกาสในการประดิษฐ์ การคิดและการกำหนดทิศทางของการทำวิจัย หรือพัฒนานวัตกรรมด้วยตัวของผู้วิจัย หรือผู้ดำเนินงานเอง ยิ่งกว่านั้นผู้บริหารหน่วยงานต้องดำรงบทบาทสำคัญที่จะนำหน่วยงานไปสู่ความเป็นเลิศ เพราะเปรียบเสมือนโค้ชหรือพี่เลี้ยงในการชี้ทางให้ผู้ร่วมงาน ผู้คิดค้น และผู้วิจัยได้พบปะกับนักลงทุน นักธุรกิจ และสถาบันการเงินที่สนใจในผลงานวิจัยหรือมีความต้องการคำตอบจากงานวิจัย ผู้นำหน่วยงานจึงต้องมีความรอบรู้ในเชิงวิชาการธุรกิจและการบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์โปร่งใส เอาใจใส่และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างจริงจัง อีกทั้งยังต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาคมการค้าฯ กลุ่มอุตสาหกรรมฯ และสถาบันการเงินต่าง ๆ ผู้บริหารในหน่วยงานฯ จึงจำเป็นจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และมีประสบการณ์ในการดำเนินงานภายใต้ความไม่แน่นอน เนื่องจากโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นผลมาจากงานวิจัยและเป็นผลจากกระบวนการสร้างนวัตกรรมมักจะมีความเสี่ยงสูง และกำหนดกรอบเวลา ในการสิ้นสุดโครงการได้ยาก ยิ่งกว่านั้นหน่วยงานวิจัยด้านนวัตกรรมที่

ต้องอาศัยจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ที่มีความเป็นเลิศนั้นจะต้องมีสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยให้เป็นหน่วยงานแห่งการเรียนรู้และหน่วยงานแห่งความคิดเห็น มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เครื่องไม้เครื่องมือเทคโนโลยี งบประมาณ และสำคัญที่สุดทรัพยากรบุคคล

Hong and Sullivan. (2009, อ้างอิงใน วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และคณะ, 2553, หน้า 25) หน่วยงานฯ ยังจะต้องสามารถจัดการงานวิจัยได้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการจัดการเชิงพาณิชย์ ทำให้ผู้ทำงานมีความสุขสนุกกับงาน มาตรฐานสูงตามที่หน่วยงานต้องการและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง เป็นหน่วยงานฯ ที่สามารถจัดการงานวิจัยได้สนองสอดคล้องกับความต้องการของนักธุรกิจ นักลงทุน เป็นที่ชื่นชมของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2550, อ้างอิงใน วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และคณะ, 2553, หน้า 25)

คุณนาย คงเจือ (2554, หน้า 102) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำการสร้างนวัตกรรม มีดังต่อไปนี้

1. การรับฟังความคิดเห็น ผู้นำการสร้างนวัตกรรมจะไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดเสมอไป ผู้นำการสร้างนวัตกรรมต้องมีบุคลิกภาพการรับฟังความคิดเห็น โดยเฉพาะสถานการณ์การบริหารจัดการ และการตัดสินใจ ที่มีการซับซ้อน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจะทำให้ได้รับมุมมองใหม่ที่คาดการณ์ไม่ถึง ผู้นำต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น การสังเกต เริ่มต้นมองหาแนวทาง การบริหารรูปแบบใหม่ การมีมุมมองใหม่ ๆ เกิดขึ้น การพิจารณาจุดแตกต่าง ปัจจัยเข้า ที่มีผลต่อสถานการณ์การรับฟังและการยอมรับความคิดเห็นใหม่ การทำงานอย่างรอบครอบสิ่งเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมองค์กร

2. การดึงศักยภาพ การสร้างนวัตกรรมนั้น บุคลิกภาพที่สำคัญของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการดึงความรู้และประสบการณ์ของทีมงานนำมาใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด การสนับสนุนให้พนักงานเกิดมุมมองใหม่ ๆ การเกิดแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่

3. มีจินตนาการ คือ เครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจ ถึงกระบวนการความซับซ้อนของข้อมูล การรู้จักในการสร้างเรื่องราวต่าง ๆ เปรียบเทียบ

เพื่อให้เกิดการเข้าใจสถานการณ์ ปัญหาที่มีความยาก การพัฒนาต่อยอดทางความคิด โดยการอธิบายการตอบคำถาม

4. การให้อิสระทางความคิด การยึดถือกฎระเบียบทางความคิด กรอบความคิดทางธุรกิจ โครงการและงานประจำที่เข้มงวดเป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องผสมผสานและผ่อนคลายยืดหยุ่นกฎระเบียบ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ มีมุมมองใหม่ ๆ โดยไม่จำกัดกรอบความคิด เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น กระบวนการทำงานของหน่วยงานอื่น ข้อมูลทางบัญชี การผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน การเปิดโอกาสได้ลองหรือทดลองการทำสิ่งใหม่

5. การประสานความร่วมมือ นวัตกรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยบุคคลเพียงบุคคลเดียว การส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรวบรวมข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะให้มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อแนวคิดใหม่ กิจกรรมที่หลายองค์การมีการสร้างนวัตกรรม การเปิดโอกาสได้ลองหรือทดลองการทำสิ่งใหม่

6. มีทักษะในการรวบรวมแนวคิด ผู้นำต้องมีความสามารถในการรวบรวมแนวคิดที่มีการระดมสมองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย นำมารวบรวมคิดใหม่เพื่อหาข้อสรุป ความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุง ผู้นำต้องมีความสามารถในการเลือกเหตุผลประกอบการตัดสินใจ

อัปสร เสถียรทิพย์ (2554, หน้า 5–7) กล่าวว่า สำหรับองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) เป็นองค์กรที่เน้นการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการ วิธีการ เครื่องมือใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ คำว่า “นวัตกรรม” ประกอบด้วย

1. กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งรู้จักกันดีแล้วโดยแนะนำ สิ่งใหม่
2. การแนะนำสิ่งใหม่ สิ่งที่เพิ่งได้รับการแนะนำ
3. การแนะนำบางสิ่งใหม่
4. ความคิด วิธีการ หรือเครื่องมือใหม่
5. ความสำเร็จในการแสวงหาแนวคิดใหม่
6. การเปลี่ยนแปลงที่สร้างมิติใหม่ของประสิทธิภาพ

องค์กรนวัตกรรม จึงต้องสามารถทำงานด้วย “ระบบทีม” มีการบริหารจัดการที่ผู้บริหารมีส่วนร่วม เห็นความสำคัญด้วยวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า ทำให้พนักงานให้ความร่วมมือจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2555, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation Thinking Skills) ที่สำคัญมีดังนี้

1. ปลูกฝังค่านิยมให้มีความรักหลงใหล (Passion)ในนวัตกรรม ชนิดสู้ไม่ถอยหรือไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรค โดยมีทัศนคติชอบความท้าทาย ต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อปลูกจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ และในขณะเดียวกันก็ตอบสนองความต้องการของสังคมได้ ทำให้เป็นการสร้างนวัตกรรม ที่มีความรับผิดชอบต่อทุกภาคส่วนของสังคม

2. สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. มีจินตนาการ คือ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบ ที่เป็นไปได้และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภคชุมชม สังคม และสิ่งแวดล้อมได้

4. นำมาปฏิบัติอย่างจริงจังแต่ไม่กดดัน เป็นการแปลงความคิดไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยไม่สร้างเงื่อนไขให้เกิดทุกข์ จะได้สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างรู้สึกสนุกและมีความสุขที่ได้สร้างสรรค์นวัตกรรม

5. สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม คือ บูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่าตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

6. ใช้ลักษณะส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์ เช่น เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต ช่างสงสัย ชอบวิเคราะห์ค้นคว้า ทดลอง สังเคราะห์เพื่อหาคำตอบหรือทางเลือกที่ดีที่สุด รู้จักเชื่อมโยงความคิด กล้าลงมือปฏิบัติ ไม่กลัวความล้มเหลว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่น ฯลฯ

สุกัญญา แช่มช้อย (2555, หน้า 122) กล่าวว่า นวัตกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ใช้การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งก็คือกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยการค้นหาการผสมผสานและการจัดเรียงจากข้างในเพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ

Horth and Buchner (2009, pp. 10–13 อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2555, หน้า 122) ได้กล่าวถึงทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying attention) คือ ความสามารถ ในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การเกาะติดสถานการณ์ต่าง ๆ จนสังเกตเห็นความไปที่ผิดสังเกต สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกับคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจำแนกลักษณะส่วนบุคคลเป็นกระบวนการสองด้าน คือ 1) การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดมุมมองความท้าทายใหม่ ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและ 2) ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างลึกซึ้งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการโดยทำความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการคือใคร มีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาในองค์กรทางการศึกษาก็คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ นั่นเอง ซึ่งความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์การ

3. การถ่ายทอดจินตนาการ (Imaging) คือ เป็นความสามารถใน การคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องรวมความประทับใจ และคำอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์ รวบรวมความคิดและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพใช้จินตนาการในการตอบคำถามและความเป็นไปได้

4. การเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) ในการพัฒนานวัตกรรมต้องการแนวคิดที่แหกกฎบางข้อ การดำเนินการที่แตกต่าง และสร้างด้วยความสนุกสนานผ่านหนทางที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสาน การทดลอง ความตลกคะนอง และทำงานให้เหมือนเล่นแต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

5. การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative Inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้โดดเดี่ยว ความเข้าใจได้มาจากแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติความร่วมมือด้านการสืบค้นคือ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. การปั้นแต่ง (Crafting) ความสามารถในการับมือกับความคิดที่ขัดแย้งในใจในขณะที่ต้องปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม เป็นการคิดและพิจารณาภาพรวม รวมถึงความคิดเห็นแย้งเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่างการคิดวิเคราะห์แบบดั้งเดิมและการคิดปั้นแต่ง คือ การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและสมติฐาน แต่การคิดการปั้นแต่งเป็น การสังเคราะห์ การบูรณาการพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 72) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กร ที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ

Higgins. (1995, อ้างถึงใน จุฑาทิป อินทรเรืองศรี, 2549, หน้า 38) กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จมีความเป็นเลิศในการบริหารงานตามแนวคิด 7S ของ McKinsey มาบูรณาการร่วมกับแนวคิดด้านนวัตกรรมมีองค์ประกอบดังนี้ 1) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) 2) โครงสร้างองค์กร (Structure) 3) ระบบองค์กร (System) 4) รูปแบบของผู้นำองค์กร (Leadership Style) 5) บุคลากร (Staff) 6) การสร้างคุณค่าร่วมกันในองค์กร (Shared values) 7) ทักษะองค์กร (Skills) และยังกล่าวอีกว่า รูปแบบผู้นำองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมหรือผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่ ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การยอมรับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง บริหารงานโดยวิธีการแก้ปัญหาร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการกระจายอำนาจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนในการสร้างนวัตกรรม

Adai. (1996, อ้างถึงใน จุฑาทิป อินทรเรืองศรี, 2549, หน้า 34) กล่าวว่า ลักษณะองค์กรนวัตกรรม มีดังนี้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้บรรลุจุดสูงสุดขององค์กร เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรม ตลอดจนมีความภูมิใจที่ได้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนระยะยาวเพื่อการบริหารงานในสภาวการณ์เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจให้เกิดนวัตกรรมและสามารถยอมรับความล้มเหลวอันเป็นผลมาจากความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารเกิดแนวคิดใหม่ ๆ เหนือความคาดหวังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในที่สุด

Tidd, Bessant Pavitt and Keith. (2001, pp. 313–342) ได้กล่าวถึงผู้นำองค์กรนวัตกรรม ได้ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนยึดมั่นในพันธะสัญญาและกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประสบความยุ่งยากและมีความเสี่ยง บุคคลและองค์กรต้องมีการพัฒนาความเข้าใจด้านพฤติกรรม และโครงสร้างในการเสริมแรงนวัตกรรมต้องการรวมพลังมากกว่าความเฉื่อย และกำหนดไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นผู้ประดิษฐ์ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ในความคิดของเขา ซึ่งสร้างธุรกิจ และพฤติกรรมชอบความเสี่ยงในองค์กรด้านการบริหารความท้าทายและกฎแห่งเกม รูปแบบของผู้บริหารระดับสูงต้องยอมรับความเสี่ยง นวัตกรรมอาจล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จ การล้มเหลวถือเป็นโอกาสของการเรียนรู้ และการพัฒนาในความจริงที่ว่า ปัญหาไม่ใช่การสร้างสรรค์ที่ดี ทำให้องค์กรล้มเหลว ในการมองเห็นศักยภาพของความคิดใหม่ และการตัดสินใจไม่เหมาะสมกับธุรกิจใหม่ แนวคิดความสามารถหลักกลับกลายเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้มองไปที่ความสามารถหลัก ซึ่งเป็นจุดแข็งขององค์กร องค์กรนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จสามารถมองเห็นความคิดที่ดีของบุคคล การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ และการรวมพลังขององค์กรต้องการวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ พันธกิจและวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน มีพันธะสัญญา มีการร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำต้องมีบทบาทมาก เพราะต้องสามารถทำให้ทุกคนเข้าใจ และรับรู้ในวิสัยทัศน์องค์กรผู้บริหารระดับสูงต้องมีความยึดมั่น สร้างให้เกิดความสำเร็จ ในนวัตกรรมการบริหารจัดการ ต้องเกี่ยวกับพันธะสัญญา ความศรัทธาและความช่วยเหลือ นวัตกรรมอาจไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะนวัตกรรมจำเป็นต้องใช้เงิน

ในการลงทุนสูง อาจส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ในระยะยาวนวัตกรรมจะมีการเติบโตและเจาะตลาด สร้างผลกำไรได้เป็นอย่างดี ช่วยให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับผลตอบแทนที่ดีในระยะยาว นวัตกรรมอาจล้มเหลวหรือสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงต้องยอมรับความเสี่ยงนั้นเพราะแม้ว่านวัตกรรมจะล้มเหลว ถือว่าเป็นประสบการณ์ ในการเรียนรู้และสามารถนำไปต่อยอดในการสร้างนวัตกรรมในครั้งต่อไป

Donna C. L. and Paul A. (2002, unpaged) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

1. รู้ว่าคุณคือใคร คุณคือใคร การผจญภัยของอลิซ ในแดนมหัศจรรย์ พวกเราเผชิญหน้ากับบางคำถาม ทำให้การตัดสินใจที่ตอบคำถามนี้เป็นการเริ่มต้นผจญภัยที่สมควรกับผู้นำ พวกเรามักเข้าใจว่า อะไรที่ทำให้พวกเรารู้และอะไรที่พวกเราไม่รู้เกี่ยวกับตัวเราเอง มักต้องใช้ความอดทนและยอมรับความเปลี่ยนแปลง ความกลัว ความพึงพอใจและทักษะความสามารถ

2. ปล่อยวางสิ่งที่คุณยึดเหนี่ยวไว้ ในยุคอุตสาหกรรม กฎข้อแรกของ Wing Walking ได้ถูกนำมาใช้อย่าปล่อยสิ่งที่คุณยึดเหนี่ยวไว้ จนกระทั่งคุณมีสิ่งอื่นที่ใช้ยึดเหนี่ยวไว้ได้ ในยุคนี้ความเจริญก้าวหน้าไม่สามารถกระทำได้ จนกว่าคุณได้ปล่อยวาง พวกเราค้นพบห่วงโซ่ที่เชื่อมกับอดีตและเป็นสิ่งกีดขวางจากความเข้าใจที่เป็นอยู่ ความเข้าใจนั้น เป็นสายสัมพันธ์ที่เราต้องปล่อยไป เป็นสิ่งนำทางไปสู่ประสบการณ์ใหม่จากสิ่งที่ทำให้เราเข้าใจมากขึ้นว่า พวกเราเป็นใคร เพื่อให้นำมาซึ่งความรับผิดชอบต่อการกระทำและรับผิดชอบต่ออนาคตของเรา

3. เรียนรู้วัตถุประสงค์ของคุณ วัตถุประสงค์แต่ละข้อ ไม่ใช่พวกเราทั้งหมดที่จะเข้าใจจุดประสงค์คืออะไร แม้กระทั่งเราคิดว่าพวกเราเข้าใจจุดประสงค์ที่น่าเป็นไปได้ พวกเรามีขีดจำกัดความสามารถที่จะทำให้สำเร็จ โดยเรียนรู้จุดประสงค์ ที่ผ่านมาตลอดชีวิต การทบทวนควบคู่ไปกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มันสำคัญที่เราควรบ่มเพาะนิสัยให้เคยชินที่จะช่วยให้เรากลั่นกรองการโต้ตอบทั้งหลาย แล้วเลือกเอาเฉพาะสิ่งที่ดีไว้ นิสัยอันนี้ถูกสร้างขึ้นจากคุณค่าที่ตัวเรามีอยู่ นิสัยถูกพัฒนาจากคุณค่าที่เรามีขับดันคุณค่าไปตามเส้นทางที่ค้นพบจุดประสงค์ที่ซ่อนอยู่ เราค้นพบมากกว่าจุดประสงค์ เราสามารถตัดสินใจเปลี่ยนคุณค่า เพื่อให้ดำเนินต่อไปในกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. อยู่ได้ด้วยคำถาม ในยุคอุตสาหกรรม พวกเราเรียนรู้การวิเคราะห์สถานการณ์ แยกแยะปัญหา จัดการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว พวกเราต้อง

ยอมรับว่าทุก ๆ สิ่งถูกเชื่อมโยงกัน เพราะฉะนั้น พวกเราอยู่ได้ด้วยคำถามที่เพียงพอที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ของระบบที่สำคัญ ความพยายามในการติดต่อกับยานอพอลโล 13 ที่ประสบอุบัติเหตุไฟไหม้ เครื่องยนต์รอบ ๆ ยานอวกาศ เป็นปัญหาขนาดใหญ่ที่เกิดขึ้น เป็นที่รู้จักกัน ผู้อำนวยการบินหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาโดยทันที และปรึกษาทีมงาน ศักยภาพของนักบินกับเวลาสามวันในการหาทางกลับบ้านอย่างปลอดภัย หากเปิดเครื่องยนต์อย่างรวดเร็วอาจทำให้เกิดอันตรายได้ เนื่องจากเครื่องยนต์ได้รับความเสียหาย ความยืดหยุ่นเป็นศักยภาพ ที่ต้องการ ดังนั้น พวกเราควรพัฒนาศักยภาพที่มีออกมา

5. เรียนรู้หลักการของการสร้างยุ้งฉาง การสร้างยุ้งฉางเป็นวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมา ผู้ริเริ่มการพัฒนาในชุมชนที่ผู้คนมาอยู่รวมกันเพื่อช่วยเหลือคนอื่น เพื่อสร้างบางสิ่ง แต่ละคนใช้ความสามารถส่วนตัว การทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาชุมชน ความสำคัญของวันนี้คือการยอมรับการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของการทำงานและการอยู่กับผู้อื่น การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ดลใจให้มีคนมาช่วยเหลือ เป็นพลังให้กับเรา ทั้งทักษะและความสามารถ

6. แจกจ่ายมันออกไป ความผิดปกติของชีวิตเป็นสิ่งที่มากเกินที่พวกเราจะลองยึดมั่นบางสิ่งบางอย่าง มีโอกาสเป็นอย่างมากที่เราจะสูญเสียสิ่งนั้นไป มุมมองของคนที่มีพร้อมสามารถสร้างทรัพยากรใหม่ได้ และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้พลังที่เต็มเปี่ยมของบุคคลทำให้เกิดขึ้นจริง มีความเป็นไปได้ของทีมงานและองค์การสามารถเพิ่มขึ้นในเวลาเดียวกัน นี่คือการประสบความสำเร็จอันเป็นเกียรติ เป็นความสามารถ ให้อำนาจ และให้กำลังใจผู้อื่นและตนเองด้วยหลักการกระจายอำนาจที่ล้มเหลว ถ้าความพยายามโดยปราศจากความเป็นไปได้ และจะล้มเหลวถ้าประชาชนไม่มีกำลังใจ ที่จะเรียนรู้ความผิดพลาดของตนเอง พวกเรามักติดตามอย่างไม่หยุดยั้ง การปลดออกของเจ้าหน้าที่และการตรวจสอบ

7. ทำให้เกิดสิ่งมหัศจรรย์ขึ้น หลักการสุดท้ายของผู้นำคือไปให้ถึงความต้องการของตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นที่คณะทำงานต้องทำเป็นทีมเพื่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อทักษะของพวกเรา มีส่วนร่วมในการแบ่งปันวัตถุประสงค์ ช่วยให้ทีมประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก 3 ทางเลือก นำพา ติดตา หรือมีทางออก สติปัญญาของผู้นำในยุคนี้คือ รู้ว่าสิ่งใดควรกระทำสิ่งใดในการเลือกใช้สถานการณ์

Dave. (2007, pp. 1–3) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

1. มีการกระทำอย่างรวดเร็วและมุ่งมั่น มีการตอบสนองที่ดีและ มีความแคล่วคล่องว่องไวในทุก ๆ สิ่ง ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถวิเคราะห์ทุกสถานการณ์ได้ สามารถตัดสินใจและแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำต้องหาหนทางเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายและตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี โดยมีความสุขุมรอบคอบ และสวมบทบาทนั้นอย่างไม่ประมาท จนกระทั่งได้ข้อมูลทั้งหมด

2. ฝักใฝ่การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างองค์การและเชิดชูวัฒนธรรมที่มีมาแต่ดั้งเดิม ผู้นำต้องทำให้แน่ใจว่าองค์การต้องเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเหมาะสม ค่อย ๆ พัฒนาและปรับปรุง วัตถุประสงค์แรกของผู้นำคือการเตรียม การรับมือการเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวผู้นำเอง ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา

3. ปัญหาและอุปสรรคในอนาคต ผู้นำใช้ประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่ กระตุ้นให้เกิดความใส่ใจ ผู้นำด้านนวัตกรรมมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์การ และทำการวางแผนเพื่อหาหนทางไว้ ผู้นำจะมีคำถามเสมอว่า “ต่อไปเป็นอะไร” “ที่ไหน” ผู้นำมักสร้างอนาคตจากภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4. แรงจูงใจและการกระตุ้นของผู้บังคับบัญชา อันดับแรก ผู้นำแนวหน้าจะต้องทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการกระทำ และสุดท้ายต้องกระทำอย่างทันทีทันใด ผู้นำต้องเข้าถึงความคิด จิตใจของบุคลากร และรู้วิธีการที่จะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองนั้น และเกิดความภาคภูมิใจของการทำงานเป็นทีม ความน่าเชื่อถือความหวังเป็นแรงผลักดันและความมุ่งมั่นที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพิเศษ อยากติดตาม ราวกับว่าทีมที่ดีเลิศอยู่ในองค์การ บุคลากรช่วยให้ลูกจ้างสมความปรารถนา เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการติดต่อสื่อสาร การควบคุมสถานการณ์ด้วยความสามารถ ทำให้ประสบความสำเร็จมีอำนาจเหนือสิ่งสำคัญ 2 สิ่ง ได้แก่ ทำให้บุคลากรรู้สึกดีเกี่ยวกับตนเอง และทำให้รู้สึกดีเกี่ยวกับความสำเร็จที่ได้รับ

5. ความกระตือรือร้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะขับเคลื่อนอย่างเหลือเชื่อ และการหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่ตามมา โดยแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นเกี่ยวกับความคิดและความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

6. ผู้ค้าขายและผู้นำที่ดีเยี่ยม ความลับของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือต้องไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจ แต่สามารถโน้มน้าวจิตในและความซื่อสัตย์ ประธานาธิบดีดไวต์ ไอเซนฮาวร์ บันทึกไว้ว่า “คุณไม่ต้องใช้ความรุนแรงกับประชาชนที่เหนือการควบคุมนั้นไม่ใช่ผู้นำ” ผู้นำนวัตกรรมสามารถโน้มน้าวจิตใจด้วยการสื่อสาร โดยคาดหวังแต่สิ่งที่ดี มีความหลักแหลม เสนอสิ่งที่ต้องการให้เห็นภาพของอนาคตที่จะตามมา หาทางสนับสนุน พวกเขามีชีวิตอยู่ได้ด้วยความฝันที่เต็มไปด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เมื่อมีโอกาสที่ดี พวกเขาชักจูงประชาชนไปอยู่บนนั้นด้วย

7. ผู้นำผิดกฎ กฎข้อเดียวของผู้นำมีอยู่ว่า “ที่นั่นไม่มีกฎ” เป็นความคิดของระบบราชการ แม้กระทั่งในองค์การขนาดเล็ก ให้ความสำคัญกับ ความมีระเบียบ (บ่อยครั้งที่มองข้าม) หลักเกณฑ์ที่ตามมา คือ การวางกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ กฎ นโยบาย และไม่ประมาทจัดการทุกอย่างให้ลงตัว ผู้ติดตามผู้นำละทิ้งนโยบายและคู่มือปฏิบัติการ และการสร้างสามัญสำนึก มีความยืดหยุ่น และเป็นผู้นำตามหลักจริยธรรม และสร้างสรรค์ปฏิบัติการ

8. ปีนป่ายอุปสรรค อเล็กซานเดอร์ทำอะไรที่ยิ่งใหญ่และสตีฟ จอบส์ ก็เช่นกัน ทั้งคู่มีกองกำลังที่เอาชนะและขยายอาณาเขต พวกเขาต่อสู้กับความท้าทายซ้ำ ๆ และการปีนป่ายอุปสรรคก่อนได้รับความพึงพอใจในการได้ชัยชนะ พวกเขาประกาศเป้าหมายที่น่าตื่นเต้นและตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ และไปให้ถึง “คุณพร้อมหรือยังที่จะรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่กว่านี้” พวกเขาถามผู้ติดตาม โดยสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในระยะเวลาสั้น ๆ และกระตุ้นผู้ติดตามอย่างจู่โจม ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสนใจและกระตุ้นจุดสูงสุดตลอดเวลา

9. ผู้ฉวยโอกาส ผู้นำเชิงนวัตกรรมแสวงหาความมั่นใจสูง และไขว่คว้าความคิดและโอกาสที่ดีก่อนผู้อื่น ตระหนักรู้ถึงการดำรงอยู่อย่างสงบ ผู้นำศึกษาสมัยนิยม การพัฒนาเทคโนโลยีและเป็นแหล่งข้อมูลไว้ให้ศึกษา ผู้นำมีคำถามประจำเป็นคำถามความชอบของตนเอง สิ่งนี้จะประยุกต์องค์กรของฉันอย่างไร ฉันสามารถใช้สิ่งนั้นหรือความคิดจากสิ่งนั้นได้อย่างไร

10. ผู้ก่อตั้ง คุณไม่สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่ดีได้ในโรงงานที่ไม่ดีพอ การพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของโรงงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ที่สำคัญของผู้นำคือ สร้างสภาพแวดล้อมที่อยู่ในความคิด ให้มีความนำสมัย ควบคุมความเสี่ยงได้มีความมั่นใจสูงในความคิดริเริ่ม และกลยุทธ์มีความชัดเจน

ให้กำลังใจและ สิ่งตอบแทนผู้ก่อตั้งออกแบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ สนับสนุนทุก ๆ มุมมองของนวัตกรรมโดยช่วยสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงคุณค่าของทุกคนในองค์การ ความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรม

11. ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ต้องแลกมาด้วยความเสี่ยง คุณจะไม่หาผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความคิดแคบ ๆ แผนของผู้นำมันต้องยิ่งใหญ่ การกระทำที่ยิ่งใหญ่และกล้าหาญ โดยแสวงหากำไรมหาศาลและไม่กลัวที่จะเสี่ยง บุคลากรที่สร้างอุตสาหกรรมและมีทรัพย์สินมากมายโดยไม่ระมัดระวังในสินทรัพย์ แต่เป็นผู้นำที่กล้าหาญต่อไปในอนาคตข้างหน้าของ ฝูงชน ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบสูงสุดของความเป็นผู้นำ เพราะว่าสิ่งที่ทำนั้นยิ่งใหญ่มากในชีวิตของลูกจ้าง ลูกค้า และชุมชน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะนำบริษัทไปสู่ความก้าวหน้า มีเป้าหมายปลายทางอย่างอย่างสนใจ เป็นจุดเริ่มต้นของการเดินทาง

Tanya Roscorla (2010, unpaged) กล่าวว่า ลักษณะ 7 อย่างที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดังนี้

1. โอบกอดความท้าทาย ผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ใช่ตัวแทนความสร้างสรรค์และนวัตกรรม แต่พวกเขาเป็นผู้นำสิ่งเหล่านั้นและผู้นำด้านนวัตกรรมได้ปลูกฝังวัฒนธรรมของความคิดสร้างสรรค์และความคิดอย่างมีวิจารณญาณนั้น เอามาเป็นความท้าทายโดยวิธีการสร้างสรรค์รายชื่อของผู้นำที่สำคัญที่มีคุณภาพความต้องการมาก ถัดจาก 5 ปี ขึ้นอยู่กับบริษัทใหญ่ที่สุดในโลก (IBM) 2010 การลงคะแนนเลือกตั้งของจำนวน 1,500 คน ที่มีอำนาจและมีความรับผิดชอบสูงสุดในองค์การ (CEOs)ที่เทคโนโลยีสูงในพื้นที่ซานดิเอโก้ รัฐแคลิฟอร์เนีย ผู้นำกระตุ้นแนวคิดนั้น โดยให้พวกเขาย้ายนักเรียนออกจากชั้นเรียนไปยังอีกชั้นเรียน ตลอดวันพวกเขานำเสนอลูกน้อง พร้อมด้วยการกระตุ้นและถูกถามให้พวกเขากลับมาพร้อมการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ผลลัพธ์คือ คือ ถูกสร้างกำหนดการประจำวันใหม่ในตอนเช้า นักการศึกษาคนหนึ่งได้สอนวิธีการเรียนรู้และสังคมการเรียนรู้ และในตอนบ่ายนักการศึกษาคนอื่นได้ให้สอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

2. เปลี่ยนจุดมุ่งหมายโดยวิธีเก็บรวบรวมและสร้างสรรค์ความรู้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมแสดงการสำรวจความรู้ที่สร้างสรรค์ เมื่อพวกเขามีจุดมุ่งหมายที่เปลี่ยนไปพวกเขาอดทนต่อคำวิจารณ์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนำทางให้เด็กใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. รูปร่างวัฒนธรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างความเสี่ยงของนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์และความคิดอย่างมีวิจารณญาณ

พวกเขาคิดกันเอง และพวกเขาไม่ติดตามกฎเกณฑ์ที่ไร้เหตุผล พวกเขาเปลี่ยนจากกฎเกณฑ์เป็นหลักการ พวกเขาเปิดโรงเรียนของเขา ความแตกต่างในเรื่องของความคิดและไม่ตั้งใจแหกกฎเกณฑ์เมื่อพวกเขาไม่รู้สึก พวกเขาถามคำถามที่ยากและผู้เชี่ยวชาญชุมชนโรงเรียนปะทะกันด้วยคำถามเทียบเท่าพวกเขา และพวกเขาฟังนักการศึกษาพูดว่าผู้นำถ้าคุณมีสถานที่ชุมนุม คุณจะสนทนากับใคร ๆ ในที่ชุมนุมนั้น จำนวนของปีที่แล้วหลักการใหม่ในรัฐอิลลินอยส์ของอเมริกาพบกับบุคลากรของเขาและพูดกับพวกเขาหนึ่งปีการกลับมารอบ ๆ โรงเรียน ถ้าพวกเขาไม่ทำ รัฐอิลลินอยส์ คณะกรรมการศึกษาที่จะต้องปิดทำการ หลักการไม่เปลี่ยนแปลงของจำนวนบุคลากรในโรงเรียน เมื่อเขามาถึงแทนที่เขาถูกถามสำหรับความคิดว่าจะกระตุ้นการพบกันอย่างไร เขาพูดกับพวกเขา มีการแหกกฎบางข้อและต้องการรู้ว่าอะไรที่พวกเขาต้องการทำอย่างแท้จริงมันทำให้แปลกใจจริง ๆ โดยสิ้นปีพวกเขาทำการวางแผนในสถานที่และติดตามปีที่พวกเขาหยุดการทดสอบ Lemke กล่าว

4. สร้างระบบการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างสังคมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในโรงเรียน ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่ชำนาญในการเรียนวิชาชีพ รายงานสถานการณ์พัฒนาครูในสหรัฐอเมริกาและต่างประเทศ ประสิทธิภาพการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ คือ

4.1 สนับสนุนตลอดเวลา

4.2 เนื้อหาเป็นฐาน

4.3 อยู่ในสังคมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

4.4 มีจุดสนใจที่ชัดเจน ภาระงานในการสอน การบ้าน การสังเกต และการป้อนกลับ

4.5 แบบจำลองการตั้งค่าที่เชื่อถือได้

5. การตัดสินใจและวิธีการ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างหลักการของแผนงานที่ละเอียด การพัฒนาอย่างชำนาญ กลยุทธ์ และแหล่งเรียนรู้ จากนั้นผู้นำก็ออกไปและให้ลูกน้องคิดวิธีการอย่างละเอียด

6. ทำให้แน่ใจในการเข้าถึงดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสร้างสมรรถนะของครูและนักเรียน ให้เรียนรู้ด้วยเว็บบล็อก (blogs) สารานุกรมออนไลน์ (Wikis) และสถานการณ์จำลองโดยวางรากฐานโครงสร้างพื้นฐานที่อัดแน่น นอกจากว่าคุณไม่สามารถตระเตรียมสิ่งที่พวกเขาต้องการ

7. ต้องการความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของตัวแทน ผู้นำเชิงนวัตกรรมแต่ต้องวางความรับผิดชอบในสถานที่ แรกเริ่มพวกเขาตั้งเงินเดิมพันไว้ต่ำ ดังนั้น ประชาชนต้องเข้ามาอย่างพอเพียง ด้วยการจับเอาความเสี่ยง ความล้มเหลวและเรียนรู้โดยประสบการณ์ ประชาชนที่คุณมีอยู่ในระบบตอนนี้ สามารถทำนวัตกรรมได้ ที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้น ประชาชนจำนวนหนึ่งไม่ได้รับโอกาสที่ดี

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำนวัตกรรม ต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วิจารณญาณ คิดรวบยอด การวางแผน มีความคล่องแคล่ว มีการแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย ไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

6. สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 179) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วยบริบทภายนอกและภายในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม

พยัต วุฒิรงค์ (2555, หน้า 37) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
3) การสร้างบรรยากาศในองค์การ 4) การบริหารความเสี่ยง 5) จริยธรรมของผู้บริหาร และ 6) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 41) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิด

สร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2557, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน 2) องค์ประกอบบุคลิกภายนอก 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์

อรวรางค์ จันทร์เกษม (2558, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านทางสังคม และ 4) ด้านบทบาทหน้าที่

จุรีวรรณ จันพลา (2559, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ 4) การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม 5) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และ 6) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (2559, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า พบว่า ตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านทักษะ (Skill) 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) 3) คุณลักษณะด้านทางสังคม (Social Characteristics) และ 4) ด้านคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Role)

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และ 7) การมีศรัทธาและบารมี

รัชชพงษ์ ชัชวาลย์ (2560, หน้า 74) ได้ทำวิจัย เรื่องโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การสำรวจโอกาส 2) การสร้างความคิด 3) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ และ 4) การนำไปประยุกต์ใช้

ณัฐ ธาระสืบ (2562, หน้า 546) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิผลของผู้นำและความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) ความมีจริยธรรม 5) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562, หน้า 100) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 2) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 324) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

Ahmed, Pervaiz K. (1998, unpaged) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารระดับสูงมีพันธสัญญาในการสร้างนวัตกรรม

2) ผู้นำมีวิธีการทำงานแบบเดินตรวจสอบและให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 3) ยึดมั่นในวิสัยทัศน์และพันธกิจ

Sununta Siengthai and Bechter, Clemens. (2002, pp. 35–57) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ผู้นำต้องทำหน้าที่ในการตั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ที่เน้นการเติบโตขององค์การ ความเชื่อ และ 2) ค่านิยมของผู้บริหารระดับสูงจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม

Jong, Jeroen P. and Den Hartog, Deanne N. (2007, pp. 41–64) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม 2) การกระตุ้นสติปัญญา 3) การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ 4) การให้วิสัยทัศน์มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 5) การเป็นที่ปรึกษา 6) การกระจายงาน 7) การสนับสนุนนวัตกรรม 8) การจัดการข้อมูลป้อนกลับ 9) การนับถือการชื่นชมหรือแสดงความนับถือพนักงาน 10) การให้รางวัล 11) การดูแล 12) การมอบหมายงานที่ท้าทาย

Ailin, M. and Lindgren, P. (2008, unpaged) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ 2) พันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

Kriengsak Panuwatwanic;Stewart, Rodney A. and Mohamed, Sherif. (2008, unpaged) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การสร้างความสำเร็จด้านนวัตกรรม (Innovative Championing) 2) การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม

Sharma. (2008, unpaged) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ 2) การสร้างความเชื่อถือ 3) การสื่อสารความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 4) การจัดการความเสี่ยงและ 5) การพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ

Roscorla. (2010, unpaged) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) สร้างสิ่งใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (Embrace the challenge) 2) ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ผ่านการร่วมมือแบบทีมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาความรู้ (Drive change through collective creativity and knowledge) 3) สร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Shape the culture) 4) สร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ (Establish a professional learning system) 5) การตัดสินใจและ

จัดระบบการทำงาน (Decide and systematize) 6) ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (Ensure digital access and infrastructure)

Horth and Vehar. (2012, unpaged) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การเน้นเครื่องมือในการทำงาน 2) ความสามารถเฉพาะตัวและทักษะในการทำงาน และ 3) ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่องค์การที่มีประสิทธิผล

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรมตลอดในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา โดยการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	1. อรอนงค์ โรจน์วัฒนปูเลย์ (2554)	2. พยัต ทุฒิวงศ์ (2555)	3. เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557)	4. ชัชญนก โตนาค (2557)	5. อรวรางค์ จันทร์เกษม (2558)	6. ดุจีวรรณ จันพลา (2559)	7. พระครูปฏิภาณภัทรคุณ ธมมสุทโธ (2559)	8. พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสง (2559)	9. รัชพงษ์ ชัชวาล (2560)	10. ฐิตินันท์ น้ำทะครี (2562)	11. ณัฐ ธาระสิบ (2562)	12. ธนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562)	13. Sununta and Bechter (2002)	14. Jong Den Hartog (2007)	15. Ailin, M. and Lindgren, P (2008)	16. Kriengsak and ofer (2008)	17. Sharma (2008)	18. Rosorla (2010)	19. Horth and Vehar (2012)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1	**การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม**																				12	63.15	✓
	1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม		✓	✓					✓		✓	✓	✓	✓				✓					
	1.2 การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม						✓		✓						✓	✓							
2	**การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง**																				1	5.26	
	2.1 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง								✓														
3	**บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม**																				5	26.31	
	3.1 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้						✓																
	3.2 บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม		✓	✓								✓	✓										
4	**การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม**																				14	73.68	✓
	4.1 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม		✓	✓							✓	✓						✓	✓				
	4.2 การสร้างเครือข่ายและการจัดการเรียนรู้นวัตกรรม						✓		✓				✓		✓				✓				
	4.3 การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม						✓								✓								
	4.4 สร้างระบบการเรียนรู้อย่างยั่งยืน และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม																		✓				
5	**การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม**																				10	52.63	✓
	5.1 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม		✓	✓			✓		✓		✓	✓	✓				✓		✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

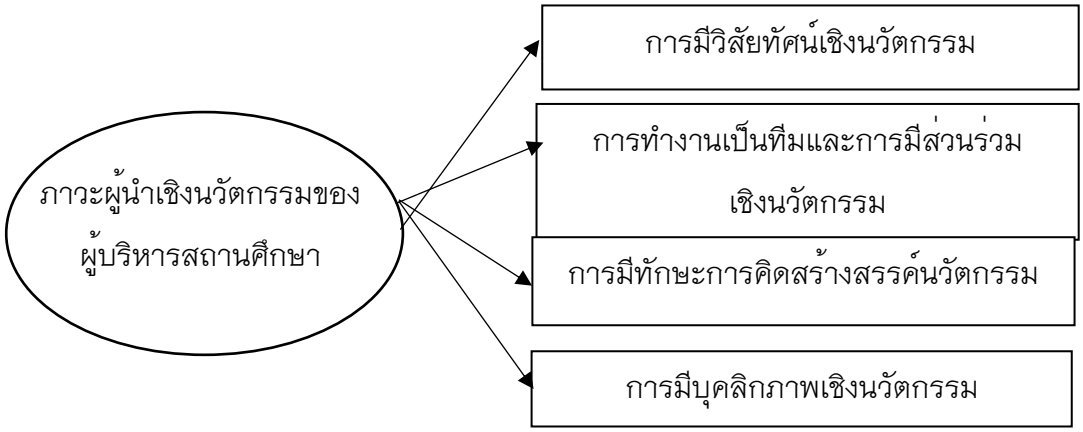
ลำดับที่	องค์ประกอบ / แหล่งข้อมูล	1. อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2554)	2. พยัต วุฒิรงค์ (2555)	3. เกียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557)	4. ขวัญชนก โตนาค (2557)	5. อรวรางค์ จันทร์เกษม (2558)	6. ดุจิวรรณ จันพลา (2559)	7. พระครูโปฺญฺญาภิรกิตฺติ ธมฺมสุทฺโธ (2559)	8. พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559)	9. รัชชพงษ ชัชวาล (2560)	10. ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562)	11. ณัฐ ธาระสืบ (2562)	12. อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562)	13. Sununta and Bechter (2002)	14. Jong Den Hartog (2007)	15. Ailin, M. and Lindgren, P (2008)	16. Kriengsak and ofler (2008)	17. Sharma (2008)	18. Roscorla (2010)	19. Horth and Vehar (2012)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	5.2 การสร้างความคิด									✓													
6	**บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม**																				10	52.63	✓
	6.3 บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	✓			✓	✓		✓			✓												
	6.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี															✓		✓					
	6.5 ความมีจริยธรรม		✓	✓								✓											
7	**การบริหารความเสี่ยง**																				5	26.31	
	7.1 การบริหารความเสี่ยง		✓	✓					✓				✓					✓					
8	**ด้านบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม**																				8	42.10	
	8.1 ด้านบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม	✓				✓	✓	✓			✓				✓								
	8.2 การปฏิบัติงาน				✓									✓									
9	**การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม**					✓	✓	✓							✓						4	21.05	
10	**ด้านสังคม**	✓		✓																	2	10.52	
11	**การมีกลยุทธ์นวัตกรรม**								✓												1	5.26	

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	1. อรอนงค์ โรจน์วัฒนปูลย์ (2554)	2. พยัต วุฒิรงค์ (2555)	3. เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557)	4. ขัวัญชนก โตนาค (2557)	5. อรวรางค์ จันทร์เกษม (2558)	6. จุฬีวรรณ จันพลา (2559)	7. พระครูปลัดกาอภิชาติ ธมมสุทโธ (2559)	8. พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559)	9. รัชพงษ์ ชัชวาล (2560)	10. ฐิตินันท์ น้ำทะศรี (2562)	11. ณัฐ ธาระสิบ (2562)	12. ธนุสรณ์ นามประดิษฐ์ (2562)	13. Sununta and Bechter (2002)	14. Jong Den Hortog (2007)	15. Ailin, M. and Lindgren, P (2008)	16. Kriengsak and ofler (2008)	17. Sharma (2008)	18. Roscorla (2010)	19. Horth and Vehar (2012)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
12	**ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐาน**																		✓		1	5.26	
13	**ขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม**																		✓		1	5.26	
14	**ด้านความรู้ ความสามารถ**	✓				✓		✓							✓						4	21.05	
15	**สร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ**																		✓		1	5.26	
16	**การมีศรัทธาและบารมี**								✓												1	5.26	
17	**มีความเพียร**																				1	5.26	
18	**การเป็นที่ปรึกษา**														✓						1	5.26	
19	**การกระจายงาน**														✓						1	5.26	
20	**การเน้นเครื่องมือในการทำงาน**																			✓	1	5.26	
21	**การสำรวจโอกาส**									✓											1	5.26	
21	**การทำให้ความคิดถูกยอมรับ**									✓											1	5.26	
22	**การนำไปประยุกต์ใช้**									✓											1	5.26	
24	**มิตรสัมพันธ์**				✓																1	5.26	
25	**ด้านการสื่อสาร ทักษะปฏิสัมพันธ์**																	✓			1	5.26	
รวม		4	6	7	3	4	7	4	8	4	5	5	5	2	8	2	1	4	7	1	–		

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีตัวแปรที่มีความหลากหลาย ผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรและได้จัดกลุ่มตัวแปรที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าในกลุ่มเดียวกัน และเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบหลัก 1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบหลัก 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบหลัก 3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ประกอบหลัก 4 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

7.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

7.1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

1) ความหมาย

จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะกับผู้บริหาร หัวข้อต่อไปนี้ผู้วิจัย จะนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

ขวัญชนก โตนาค (2556, อ้างถึงในจีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 45) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, อ้างถึงในจีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 45) ได้ให้ความหมายว่า การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สุพิชชา พู่กันงาม (2559, อ้างถึงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 46) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์อนาคตขององค์การที่จะเกิดขึ้น สร้างแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมาย การดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การไปสู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสคุณธรรมจริยธรรมขององค์การให้เป็นที่ยอมรับ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2) องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 19–22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติ การปฏิบัติตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 12) ได้วิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 7) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าองค์ประกอบวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13–14) ทำวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

Williams (2005, อ้างถึงในนิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 33) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating)

Thomus (2005, อ้างถึงในนิกัญชลา ล้นเหลือ,2554 หน้า 36) ได้ศึกษาคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญได้สอดคล้องกัน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์(articulating) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)

Leimbach (2005, อ้างถึงในนิกัญชลา ล้นเหลือ,2554 หน้า 37) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้คือการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การเป็นนักสื่อสารและแนวปฏิบัติในกลยุทธ์ขององค์การ การนำการเปลี่ยนแปลงขององค์การ การเข้าถึงแนวโน้มของตลาด ลูกค้าและการแข่งขัน การวางแผนและสนับสนุนองค์การและการเติบโตของลูกค้า การสร้างแรงบันดาลใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)

Kapur (2007, อ้างถึงในนิกัญชลา ล้นเหลือ,2554 หน้า 37) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์(articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Leonard (2008, , อ้างถึงในนิกัญชลา ล้นเหลือ,2554 หน้า 38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Rock (2009, , อ้างถึงในนิกัญชลา ล้นเหลือ,2554 หน้า 38) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการโน้มน้าว จูงใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน

สถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	1.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)	2.นิกัญชลา ลันเหลือ (2554)	3. เกียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557)	4. ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562)	5. Williams (2005)	6. Thomus (2005)	7. Leimbach (2005)	8. Kapur (2007)	9. Leonard (2008)	10. Rock (2009)	ความถี่	ร้อยละ
1	การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2	การกำหนดวิสัยทัศน์				✓							1	10
3	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
4	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	90
5	การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	8	80
6	การสื่อสารวิสัยทัศน์			✓								1	10
7	การประเมินวิสัยทัศน์					✓						1	10
รวม		4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	–	

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

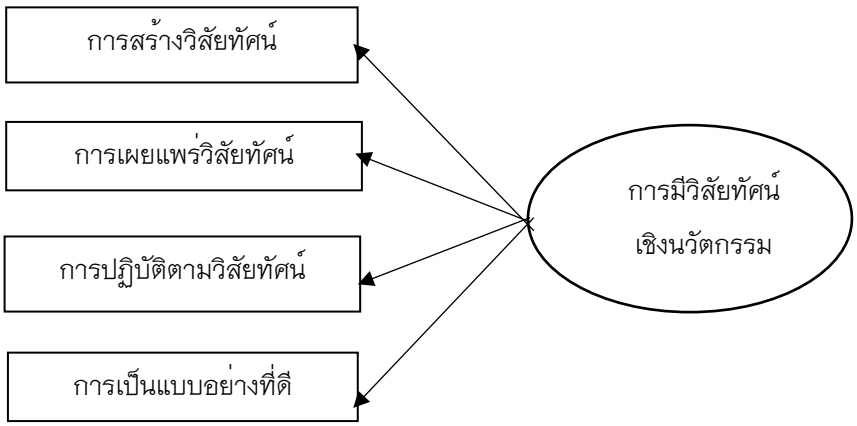
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมได้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์

ความหมายการสร้างวิสัยทัศน์

บูรชัย ศิริมหาสาคร (2548, หน้า 31) ได้ให้ความหมายการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การส้รางความคิด หรือภาพในอนาคต ที่เป็นตัวแทนวิสัยทัศน์ขององค์การ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตที่เป็นจริง จุดเริ่มต้นที่จะกำหนดทิศทางและตัดสินใจทางเลือกในอนาคต

Sashkin (1988, pp. 57–63) ได้ให้ความหมายการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร โดยอาศัย

ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา

Braun. J. B. (1991, p. 26) ได้ให้ความหมายการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างฝันที่เป็นจริง เสมือนการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต ที่องค์การต้องรู้จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร สถานที่ ทรัพยากร และเวลา

Fisher. (1993, pp. 123–129) ได้ให้ความหมายการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การบอกถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

Dubrin. (2006, p. 94) ได้ให้ความหมายการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลข่าวสารให้มากที่สดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามคำจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมิน และตัดสินใจทางเลือก ทั้งนี้ใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่าปัจจุบันสถานศึกษามีสภาพเป็นอย่างไรและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตที่เป็นอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ใช้เป็นแนวดำเนินงานในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ความหมายการเผยแพร่วิสัยทัศน์

บูรชัย ศิริมหาสาคร (2548, หน้า 31) ได้ให้ความหมายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

Sashkin (1988, pp. 57–63) ได้ให้ความหมายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และยอมรับวิสัยทัศน์

Braun. J. B. (1991, p. 26) ได้ให้ความหมายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่ส่วนรวม เป็นการให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่าวิสัยทัศน์

เป็นของตนซึ่งผู้บริหารต้องมีศิลปะในการอธิบาย โน้มน้าวทำให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น

Fisher (1993, pp. 123-129) ได้ให้ความหมายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์นั้น หรือการสื่อสารให้ทุกคนทราบในองค์การ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิด ขายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด โน้มน้าว การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ความหมายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

บูรชัย ศิริมหาสาคร (2548, หน้า 31) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติล่วงหน้า (Proaction) ตามพันธกิจที่กำหนดไว้เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

Sashkin (1988, pp. 57-63) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การหลอมวิสัยทัศน์ลงในปรัชญาของสถานศึกษาและกำหนดนโยบายโครงการ เพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง

Braun. J. B. (1991, p. 26) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริงในสถานศึกษา โดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด และความพยายามของสมาชิกเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ และบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาซึ่งเปนการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือมีความเป็นเลิศ

Fisher (1993, pp. 123–129) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป็นการยอมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดี

คนึงนิจ อนุโรจน์ (2552, อ้างถึงในสมัชชา จันทร์แสง, 2558 หน้า 37) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการครองงานเพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดแก่ผู้ตาม ผู้นำจะปฏิบัติด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการทำงาน สามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่า การกระทำของตนเป็นสิ่งที่ดีงามควรแก่การเอาแบบอย่างและเป็นสิ่งที่ตนปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาเป็นประจำ

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553, อ้างถึงในนิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 62) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึงผู้นำมีความมุ่งมั่นมุ่งเน้นในเรื่องของจริยธรรมมาตั้งแต่เริ่มต้น ทำให้เกิดการวางระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การตัดสินใจในเรื่องสำคัญไม่ได้มีสิทธิ์ขาดอยู่ที่ผู้นำ แต่จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อพิจารณาและร่วมกันตัดสินใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, อ้างถึงในนิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 62) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้าง

ศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

Sashkin (1988, pp. 57–63) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างนี้ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

7.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

1) ความหมาย

จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การโดยเฉพาะกับผู้บริหาร หัวข้อต่อไปนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมจากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

เป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงานซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกที่ผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุนทร พลวงศ์ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคลผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัด

หรือเชียวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญา ย่อมนำมาซึงความสำเร็จของงานการทำงานเป็นทีม จึงเกิดขึ้น

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2554, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตังแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรมโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2) องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

สัมมนา สีหมุ่ย (2553, อ้างถึงในฐิตินันท์ นันทะศรี, 2562, หน้า 101–102) ทำการศึกษาการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2554, หน้า 8) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมประอบด้วย 1) บทบาทของสมาชิก 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม 4) การสร้างสัมพันธภาพ

ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ (2556, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับนับถือ

สาวินีย์ ทวยจันทร์ (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบล ดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำและด้านการตัดสินใจร่วมกัน

วิลาวัณย์ จันทร์ไข่ (2558, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกมัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ปัญหาของการทำงานเป็นทีม ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2558, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว พบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม ความเห็นพ้องกัน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 20) ได้วิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 110) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4) การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม 5) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

Woodcock & Francis (1994, อ้างถึงในฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 104) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีคือ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 6) กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาตนเอง 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 11) การสื่อสารที่ดี

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	1. สัมมนา สีหมุย (2553)	2. เรียงวิรรธน์ ทำทุล (2554)	3. ประโยชน์ คลายลักษณ์ (2556)	4. สาวิณี ทวยจันทร์ (2557)	5. วิลาวัณย์ จันทร์ไข่ (2558)	6. ระวีวรรณ หงสกิตติยานนท์ (2558)	7. ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	8. สุวรรณา พงษ์พองพูล (2560)	9. ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562)	10. Woodcock & Francis (1994)	ความถี่	ร้อยละ
1	การกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	7	70
2	การสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70
3	การมอบหมายงานที่ชัดเจน	✓	✓		✓					✓	✓	5	50
4	การสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม					✓					✓	2	20
5	การกระจายความเป็นผู้นำ	✓			✓							2	20
6	ภาวะผู้นำร่วม										✓	1	10
7	การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นทีม			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	70
8	เป้าหมายของทีม								✓			1	10
9	ยอมรับนับถือ			✓				✓	✓			3	30
10	ความเห็นพ้องกัน						✓					1	10
11	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	70
12	การมีปฏิสัมพันธ์				✓			✓	✓		✓	4	40
13	การแก้ปัญหาของการทำงานเป็นทีม					✓					✓	2	20
14	การติดตามเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีม		✓		✓	✓					✓	4	40
15	บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง				✓							1	10
16	การพัฒนาตนเอง										✓	1	10
รวม		4	3	5	8	5	3	6	5	5	11	–	

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 5 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่

ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบยอยด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

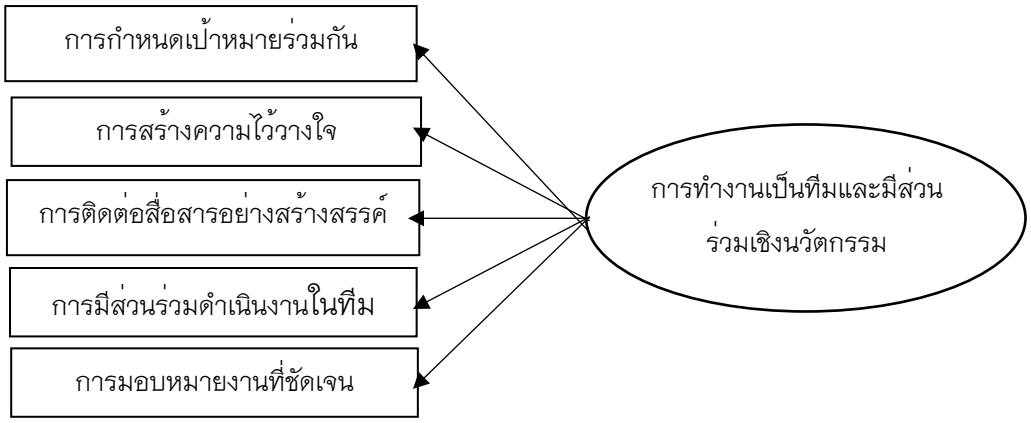
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างความไว้วางใจ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม

องค์ประกอบย่อยที่ 5 การมอบหมายงานที่ชัดเจน

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมได้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ในองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ความหมายการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

สาวินีย์ ทวยจันทร์ (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมายในการ

ทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ

Parker (1990, unpaged) ได้ให้ความหมายการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยสมาชิกของทีมงานควรจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน

Woodcock (1994, unpaged) ได้ให้ความหมายการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างความไว้วางใจ

ความหมายการสร้างความไว้วางใจ

คะนึงนิจ อนุโรจน์ (2549, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อถือและความไว้วางใจ (Trust) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

Parker (1990, unpaged) ได้ให้ความหมายการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง การหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และความมีเอกภาพของทีมงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การหรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ความหมายการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

เชี่ยวชาญ ภาระวงค์ (2560, ไม่รากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายถอดหรือแลกเปลี่ยนความคิดความเห็น ข้อเท็จจริงหรือความรู้สึกซึ่งอาจเป็นในรูปของคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ โดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง ที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ให้กับผู้รับและช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกัน โดยใช้หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในสถานศึกษา

Woodcock (1994, unpaged) ได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ อันก่อให้เกิดความเข้าใจ ร่วมมือ การปฏิบัติมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม

ความหมายการมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คน ในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแนวทาง ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

Parker (1990, อ้างถึงใน สัมมนา สีหมุ่ย, 2553, หน้า 8–12) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง การที่สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดย

คำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 5 การมอบหมายงานที่ชัดเจน

ความหมายการมอบหมายงานที่ชัดเจน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, ไม่ปรากฏเลขหน้า)ได้ให้ความหมายการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึงการจัดแบ่งการทำงานซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมหลักการแบ่งงานกันทำภายในทีม และควรยึดหลักการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถและความพึงพอใจ กล่าวคือการจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นกับความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น ๆ

สาวินีย์ ทวยจันทร์ (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึงการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิกในองค์การ

Woodcock (1994, unpaged) ได้ให้ความหมายการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามความรู้ประสบการณ์เดิม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

7.3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

1) ความหมาย

จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะกับผู้บริหาร หัวข้อต่อไปนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมจากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 178) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่

แสดงออกถึงการคิดการทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

เทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554, อ้างถึงในจีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 51) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีความโดดเด่นจนประสบความสำเร็จคิดสิ่งใหม่ที่ท้าทายและเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ขวัญชนก โตนาค (2556, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม ไม่ยึดติดกรอบงานเดิม ๆ สำรวจหาข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ ใช้ข้อมูลประกอบการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด พัฒนาต่อยอด นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการคิด การทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 76) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงการคิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แล้วนำมาเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

สุพิชชา พู่กันงาม (2559, หน้า 38) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดไอย่างรวดเร็วรอบคอบ ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถุงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิด

อย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

2) องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 178) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิด

เทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554, หน้า 162) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จินตนาการ การคิดเร็ว การคิดไกลคิดกว้าง การสร้างความคิดขึ้นมาใหม่ และการคิดอย่างละเอียดลออ

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 5) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความคิดละเอียดลออ

จักรกฤษณ์ โพดาพล (2557, หน้า 5) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาบัณฑิตศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์

สุพิชชา พู่กันงาม (2559, หน้า 39) ได้สรุปองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และมีความยืดหยุ่น

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 67) ได้สรุปองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดละออในการคิด

สมชาย รุ่งเรือง (2560, หน้า 10) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ จินตนาการ (Imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) วิสัยทัศน์ (Vision) และ การแก้ปัญหา (Problem Solving)

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 131) ได้ศึกษารายละเอียดองค์ประกอบการมีทักษะความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง การมีความคิดริเริ่ม และการมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น

Guilford, J.P. (1967, unpaged) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) 2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)

Weiss, S. Davic and Legand, P. Claude (2011, unpaged) 1) ได้ศึกษารายละเอียดองค์ประกอบการมีทักษะความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร 2) ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างลึกซึ้ง 3) การถ่ายทอดจินตนาการ4) การเล่นอย่างจริงจัง 5) การร่วมมือในการสืบค้น 6) การปั้นแต่ง

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้นสามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	1. นิภัญชลา ลันเหลือ (2554)	2. เทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554)	3. นนทิพร สาน้อย (2557)	4. จักรกฤษณ์ โพดาพล (2557)	5. สุพิชชา พู่ก้านงาม (2559)	6. บุณรดา ทรงปฏิศาสตร์ (2559)	7. สมชาย รุ่งเรือง (2560)	8. ฐิติน้นท์ น้นทะศรี (2562)	9. Guilford, J.P., (1967)	10.Weiss and Legrand, (2011)	ความถี่	ร้อยละ
1	ความคิดริเริ่ม	✓		✓			✓		✓	✓		5	50
2	ความคล่องในการคิด	✓	✓	✓			✓			✓		5	50
3	ความยืดหยุ่นในการคิด	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		7	70
4	ความละเอียดลออในการคิด	✓	✓	✓			✓					4	40
5	จินตนาการ		✓		✓	✓		✓	✓		✓	5	50
6	การคิดไกลคิดกว้าง		✓									1	10
7	การสร้างความคิดขึ้นมาใหม่		✓								✓	2	20
8	วิสัยทัศน์				✓	✓		✓				3	30
9	การแก้ปัญหา							✓				1	10
รวม		4	5	4	3	3	4	3	3	3	2		

ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบย่อยด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

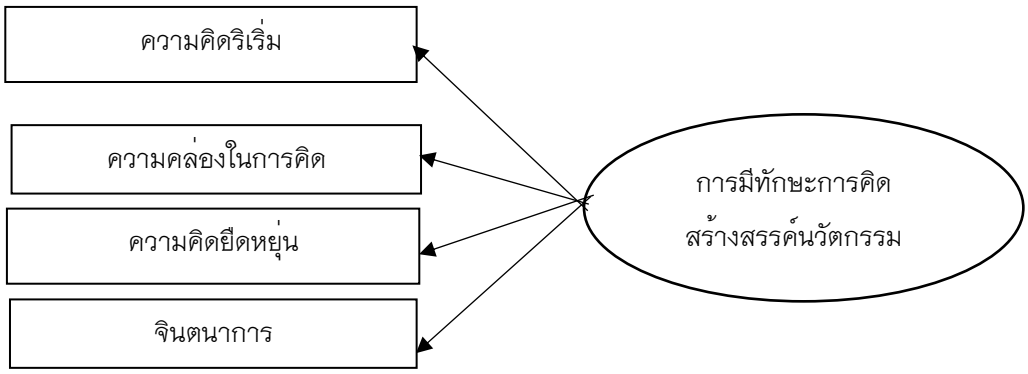
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดริเริ่ม

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความคล่องในการคิด

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความคิดยืดหยุ่น

องค์ประกอบย่อยที่ 4 จินตนาการ

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดริเริ่ม

ความหมายความคิดริเริ่ม

ชลลดา บุญห่อ (2560, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายความคิดริเริ่ม หมายถึงการคิดประดิษฐ์ค้นสิ่งใหม่ ๆ เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายและความเจริญ เพื่อให้คนเรามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พิศมัย อำไพพันธุ์ (2560, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายความคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างไปจากความคิดธรรมดา เป็นความคิดที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ เป็นความคิดที่แตกต่างไปจากเดิม

Torrance (1974, unpaged) ได้ให้ความหมายความคิดริเริ่ม หมายถึง ความคิดริเริ่มปั้นแต่งสิ่งที่แปลกใหม่เป็นความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากความคิดธรรมดาความคิดที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ หรือเป็นการรวมกันของความคิดที่ไม่มีความสัมพันธ์กันมาก่อนทั้งในด้านความคิดหรือการกระทำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความคล่องในการคิด

ความหมายความคล่องในการคิด

อารี พันธ์มณี (2546, หน้า 14) ได้ให้ความหมายความคล่องในการคิด หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีปริมาณที่มากในเวลาที่จำกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 76) ได้ให้ความหมายความคล่องในการคิด หมายถึง ลักษณะการคิดหาคำตอบของผู้บริหารสถานศึกษาได้คล่องแคล่ว รวดเร็ว ได้คำตอบในปริมาณที่มาก ในระยะเวลาที่กำหนด

ถวัลย์ มาศจรัส (2548, หน้า 3) ได้ให้ความหมายความคล่องในการคิด หมายถึง ความสามารถของมนุษย์หรือของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว มีคำตอบที่หลากหลายในเวลาจำกัด หรือภาวะที่คับขันต้องเผชิญหน้ากับสิ่งต่าง ๆ

Guilford (1991, pp. 125–143) ได้ให้ความหมายความคล่องในการคิด หมายถึง ความคิดในเรื่องเดียวกันที่ไม่ซ้ำกันในองค์ประกอบนี้ ความคิดจะโลดแล่นออกมามากมาย

Matlin (1992, p. 262) ได้ให้ความหมายความคล่องในการคิด หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วและมีคำตอบเป็นปริมาณมากในเวลาที่จำกัด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความคล่องในการคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด เรื่องราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็วและสามารถคิดหาข้อมูล ที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา ตลอดจนการแสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความคิดยืดหยุ่น

ความหมายความคิดยืดหยุ่น

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายความคิดยืดหยุ่น หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

Guilford (1967, unpaged) ได้ให้ความหมายความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาเป็นความสามารถในการคิดอย่างอิสระให้ได้หลายคำตอบหลายแนวทาง

Torrance (1974, unpaged) ได้ให้ความหมายความคิดยืดหยุ่น หมายถึง การมีความคิดริเริ่มปั้นแต่งสิ่งที่แปลกใหม่ เป็นความสามารถในการกระทำต่อปัญหาได้หลากหลาย คิดได้หลากหลาย และสามารถแปลงความรู้หรือประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์ได้หลาย ๆ ด้าน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความคิดยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

องค์ประกอบย่อยที่ 4 จินตนาการ

ความหมายจินตนาการ

ไพศาล จันทรภักดี (2555, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมาย จินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย จินตนาการ หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีอารมณ์ขนในการทำงานและมีสติปัญญา ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Guilford (1967, unpaged) ได้ให้ความหมายจินตนาการ หมายถึง ลักษณะของการใช้ความคิด และประสานความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ความคิดริเริ่มนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ตลอดจนมีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

7.4 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

1) ความหมาย

จากนิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมดังกล่าวข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีหรือการพัฒนาภาวะผู้นำประเภทนี้ให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะกับผู้บริหาร หัวข้อต่อไปนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จากทัศนะของนักวิชาการหรือจากผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง การอธิบายลักษณะของมนุษย์ ซึ่งบรรจุคุณลักษณะประจำตัวย่อย ๆ ของมนุษย์ที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ด้วยกัน โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ

ได้แก่ บุคลิกภาพด้านหวั่นไหว บุคลิกภาพด้านการเปิดเผย บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กมลชนก ชมภูพันธุ์ (2564, หน้า 152) ได้ให้ความหมายว่า การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำควรมีการแสดงออกเชิงนวัตกรรมของทั้งภายในและภายนอก โดยบุคลิกภาพภายใน เกิดจากการมีวิสัยทัศน์ ทัศนคติเชิงบวก ความคิดสร้างสรรค์ การมีแรงบันดาลใจ และการมีไหวพริบ ส่วนบุคลิกภาพภายนอก เป็นลักษณะเชิงนวัตกรรมที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีความมุ่งมั่น หากผู้นำแสดงออกถึง บุคลิกภาพทางนวัตกรรม ก็จะเป็นแบบอย่างให้กับคนในองค์กรให้มีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมได้

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความรู้สึก ที่สะท้อนออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นและเกิดความประทับใจ ยอมรับนับถือ ไว้วางใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) องค์ประกอบการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ประไพพรรณ เวชรักษ์ (2541, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหาร (Personality Development) พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น องค์ประกอบของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา บุคลิกภาพทางสังคม และบุคลิกภาพทางสติปัญญา

พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ผล

การศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชน มีบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

กล้าหาญ ณ น่าน (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ พบว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557, หน้า 8) ทำการศึกษาเรื่องทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทางานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

สุชยา ชูแสง (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีมบุคลากรทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

ลดารัตน์ ศรรักษ์ (2558, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่าบุคลิกภาพ ประกอบด้วยบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว บุคลิกภาพการแสดงตัว บุคลิกภาพการประนีประนอม และบุคลิกภาพการมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์

เอกศิษฎ์ เจริญธันยบูรณ์ (2560, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับ

ประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 161) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพ ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

Costa and McCrae (1987 quoted in Schultz and Schultz, 2005, p. 284) กล่าวว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หรือเรียกชื่อย่อว่า “OCEAN” คือการอธิบายลักษณะของมนุษย์ซึ่งบรรจุคุณลักษณะประจำตัวย่อย ๆ ของมนุษย์ที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ด้วยกันแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

Goldberg (1990 quoted in Quality et al, 2006, p.99) กล่าวว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เป็นการจัดกลุ่มบุคลิกภาพ และอธิบายบุคลิกภาพด้วยการใช้คำคุณศัพท์โดยแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) การแสดงตัว (Extraversion) สติปัญญา (Intellect) ประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Consciousness)

จากแนวคิด และงานวิจัยข้างต้นสามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	1.ประไพพรรณ เวชรักษ์ (2541)	2.พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555)	3.กลาทญ ณ น่าน (2557)	4.มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557)	5. สุชยา ชูแสง (2557)	6.เอกศิษฎ์ เจริญธันยบูรณ์ (2560)	7.ลดาวัลย์ ศรีรักษ์ (2558)	8.ฐิติมันท์ นันทะศรี (2562)	9. Costa and McCrae (1987)	10. Goldberg (1990)	ความถี่	ร้อยละ
1	บุคลิกภาพแสดงตัว		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
2	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80
3	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
4	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
5	บุคลิกภาพทางกาย	✓										1	10
6	บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา	✓										1	10
7	บุคลิกภาพทางสังคม	✓										1	10
8	บุคลิกภาพทางสติปัญญา	✓										1	10
9	ความมั่นคงทางอารมณ์									✓		1	10
รวม		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	–	

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบหลักด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

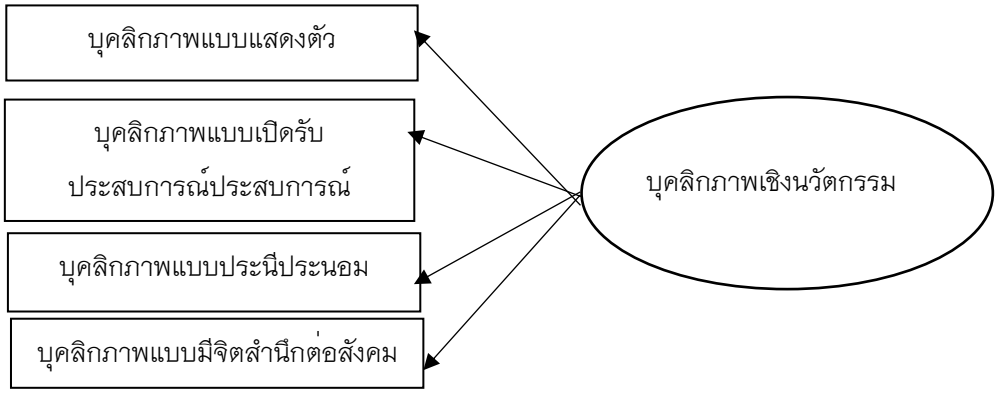
องค์ประกอบย่อยที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว

องค์ประกอบย่อยที่ 2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

องค์ประกอบย่อยที่ 3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

องค์ประกอบย่อยที่ 4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมได้ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ในองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ความหมายบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม และมีอารมณ์ด้านบวก นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง ความชอบในการพบปะพูดคุยกับคนอื่นและความชอบในการเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ มีความเป็นมิตรกับทุกคนไม่ว่าเขาจะยากดีมีจน และเป็นคนกระฉับกระเฉง

สุชยา ชูแสง (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแสดงตัว (Extraversion) หมายถึงบุคลิกด้านบวกที่ทำให้คนรู้สึกดีต่อตัวเองและสิ่งรอบข้าง มักจะเป็นคนช่างสังคม ช่างพูดช่างคุย อบอุ่น มีชีวิตชีวา มีเพื่อนเยอะ ไม่ชอบอยู่คนเดียว มักจะทำงานอย่างมีความสุข มองโลกในแง่ดี อารมณ์ดี มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อต้องปรึกษาติดต่อสื่อสารกับคนกลุ่มนี้มักเข้าไปพูดคุยได้ง่ายกว่าและเข้าใจได้มากกว่า

Costa & McCrea (1992, unpaged) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแสดงตัว (Extraversion) หมายถึงการเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

ความหมายบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง เป็นคนช่างฝัน มีความสุนทรีย์ เป็นคนเปิดเผยความรู้สึก และยอมรับค่านิยม

สุชยา ชูแสง (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึงลักษณะของบุคคลที่มักมีความคิดเป็นของตนเอง มีจินตนาการสูง มองโลกในแง่มุมที่แตกต่างจากผู้อื่น

Costa & McCrea (1992, unpaged) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) การยอมรับค่านิยม (Values)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝัน มีความซาบซึ้งในความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติมีความคิดและการยอมรับค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

ความหมายบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น รู้สึกเอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น มีความถ่อมตน และมีจิตใจอ่อนโยน

สุชยา ชูแสง (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึงจะเป็นคนที่ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดี เข้าใจคนอื่น มีความยืดหยุ่นสูง รู้จักการประนีประนอม ตรงไปตรงมา ไม่หน้าไหว้หลังหลอกหรือนินทาคนอื่นลับหลังคนทั่วไปมักชอบที่จะทำงานกับกลุ่มนี้เพราะรู้สึกปลอดภัยและสบายใจ

Costa; & McCrea (1992, unpaged) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึงการเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender – Mindedness)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบย่อยที่ 4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

ความหมายบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีวินัยต่อตนเอง และมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล

สุชยา ชูแสง (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึงเป็นบุคลิกที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบุคคลจะมีความตั้งใจ ความอดทน ความรับผิดชอบ และระดับการควบคุมตัวเองซึ่งทำให้คนผู้นั้นสามารถกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของตนเองได้อย่างแน่นอน รู้จักคิดไตร่ตรองก่อนพูดหรือลงมือกระทำ รู้จักการรอคอยและยับยั้งชั่งใจ

มีการวางแผนงานและเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำ คนลักษณะนี้ในระดับต่ำมักขาดทิศทางในการทางาน จึงมีความสำคัญต่อการทำงานในทุก ๆ ด้าน

Costa; & McCrea (1992, unpaged) ได้ให้ความหมายการมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึงการมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (Self–Discipline) และแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัยในตนเอง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่อสถานศึกษาและสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1) เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบพหุระดับ ระหว่างตัวแปรระดับพนักงาน และระดับองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรระดับองค์กรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานแต่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

ชลกร ตันประภัสร์ (2556, หน้า 42–43) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรร และเปรียบเทียบสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมและกลุ่มโรงเรียนทั่วไป ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 77 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 80

วรธรรม พงษ์สีชมพู (2558, หน้า 54–56) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า χ^2 = 43.90, df = 73, p = 1.00, χ^2 / df = 0.60, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, RMR = 0.01, RMSEA = 0.00, Largest Standardized Residuals = 1.98 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้ร้อยละ 66 และร้อยละ 82 ตามลำดับ

และพบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวแปรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และยังพบว่าตัวแปรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผ่านทางตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผ่านตัวแปรการจัดการความรู้ และตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมนึก เพชรช่วย (2560, หน้า 193) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,และ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรมการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดจนศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1, 2, 3, 4, 6 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ระดับสูงทุกปัจจัย ในขณะที่ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ และยังพบว่าการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้

รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560, หน้า 179–180) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ได้ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางการมุ่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้นการเรียนรู้ นอกจากนี้การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560, หน้า 154–155) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม:การวิจัยผสานวิธี มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากการริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านความผูกพันในงาน และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 54

Parker, Williams and Turner (2006, อ้างถึงใน ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือง, 2560, หน้า 20) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ความแตกต่างของแต่ละบุคคล การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวแปรด้านการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยเลือกใช้ตัวแปรที่หลากหลาย และพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และภาวะผู้นำ บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Hsiao (2009, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Sun et al (2011, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน โดยผ่านการการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

Yeoh, Sethela & Rosli (2013, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำผู้ตาม ทุนทางสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Afsar, Badir and Saeed (2014, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Rahman, Panatik and Alias (2014, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Craig (2015, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

Koen Nijenhuis (2015, unpaged) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าวนี้ในภาครัฐด้วย โดยพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้า และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Haida (2015, อ้างถึงในปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือง, 2560 หน้า 20) ได้ศึกษาตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตนเอง การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำผู้ตาม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Shibin, Wang and Liu (2016, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับที่	องค์ประกอบ / แหล่งข้อมูล	1. ดิวะนันท์ ดิวพิทักษ์ (2554)	2. ชลกร ต้นประภัศร์ (2556)	3. วรธรรม พงษ์สัมพุ (2558)	4. สมฉัก เพชรชวย (2560)	5. ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560)	6. รัชพงษ์ ชัชวาล (2560)	7. Parker, Williams and Turner (2006)	8. Hsiao (2009)	9. Sun et al (2011)	10. Yeoh, Sethela & Rosli (2013)	11. Afsar, Badir and Saeed (2014)	12. Rahman, Panatik and Alias (2014)	13. Craig (2015)	14. Koen Nijenhuis (2015)	15. Haida (2015)	16. Shibin, Wang and Liu (2016)	ความถี่	ร้อยละ
1	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**																	15	93.75
	1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	√	√	√	√	√	√	√	√	√				√	√	√	√		
	1.2 ภาวะผู้นำตนเอง															√			
	1.3 ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร		√																
2	**บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม**																	8	50.00
	2.1 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม	√																	
	2.2 บรรยากาศสภาพแวดล้อมทำงาน		√																
	2.3 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม					√	√	√			√								
	2.4 การรับรู้สภาพแวดล้อมทำงาน							√											
	2.5 การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม			√															
3	**การเสริมสร้างพลังอำนาจ**																	9	56.50
	3.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา					√		√	√	√		√	√	√			√		
	3.2 ทุนทางสังคม										√								
4	**การริเริ่มการเรียนรู้**																	12	75.00
	4.1 การริเริ่มด้วยตนเอง					√													
	4.2 วัฒนธรรมการเรียนรู้		√	√															
	4.3 การจัดการเรียนรู้			√	√														
	4.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			√	√														
	4.5 การมุ่งเน้นการเรียนรู้						√												
	4.6 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล																√		
	4.7 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำผู้ตาม										√					√			
	4.8 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		√																
5	**การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา**																	5	31.25
	5.1 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน					√	√								√				
	5.2 การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ							√											
	5.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ															√			

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับที่	แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	1. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554)	2. ชลกร ต้นประภัสร์ (2556)	3. วรธรรม พงษ์สิงหนพู (2558)	4. สมนึก เพชรช่วย (2560)	5. ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560)	6. รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560)	7. Parker, Williams and Turner (2006)	8. Hsiao (2009)	9. Sun et al (2011)	10. Yeoh, Sethela & Rosli (2013)	11. Afsar, Badir and Saeed (2014)	12. Rahman, Panatik and Alias (2014)	13. Craig (2015)	14. Koen Nijenhuis (2015)	15. Haida (2015)	16. Shibin, Wang and Liu (2016)	ความถี่	ร้อยละ
	ความผูกพันในงาน																	3	
	6.1 ความผูกพันในงาน					√										√			
	6.2 ความแตกต่างระหว่างบุคคล							√											
รวม		2	5	5	3	6	4	6	2	2	3	1	1	2	2	5	3	–	

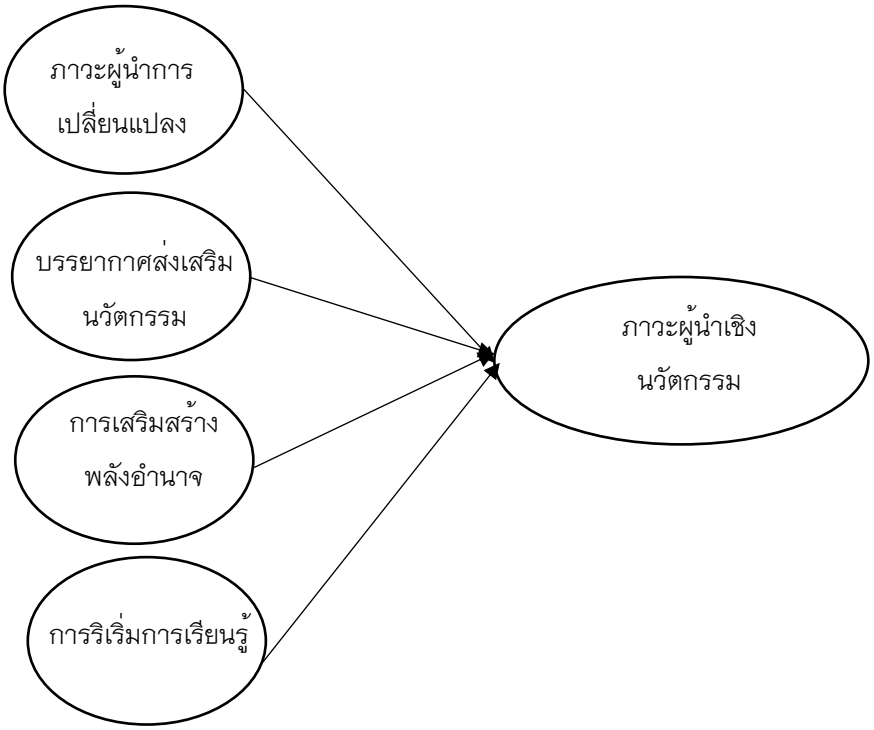
จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จากนักวิจัย นักวิชาการ และนักการศึกษา พบว่า มีจำนวน 4 ปัจจัย ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 4) การริเริ่มการเรียนรู้

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ และปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ จึงได้นำปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย มากำหนดเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ปัจจัยเชิงผล ดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ปัจจัยเชิงผล	ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554),ชลกร ตันประภัสร์ (2556),สมนึก เพชรช่วย (2560), Parker, Williams and Turner (2006), Koen Nijenhuis (2015), Haida (2015)
บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม		ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554),ชลกร ตันประภัสร์ (2556),รัชชพงษ์ ชัชวาล (2561), Parker, Williams and Turner (2006), Yeoh, Sethela & Rosli (2013)
การเสริมสร้างพลังอำนาจ		ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560), Hsiao (2009), Parker, Williams and Turner (2006), Afsar, Badir and Saeed (2014), Rahman, Panatik and Alias (2014), Shibin, Wang and Liu (2016)
การริเริ่มการเรียนรู้		ชลกร ตันประภัสร์ (2556),วรธรรม พงษ์สีชมพู (2558),สมนึก เพชรช่วย (2560),รัชชพงษ์ ชัชวาล (2561), Yeoh, Sethela & Rosli (2013), Haida (2015)

จากตาราง 7 เห็นได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุ มี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ และปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ และปัจจัยเชิงผล ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ปัจจัย และปัจจัยเชิงผล 1 ปัจจัย มาสร้างโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่าง ๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบพหุระดับระหว่างตัวแปรระดับพนักงาน และระดับองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรระดับองค์กรที่มี

อิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานแต่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

ชลกร ตันประภัสร์ (2556, หน้า 42–43) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรร และเปรียบเทียบสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมและกลุ่มโรงเรียนทั่วไป ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 77 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 80

วรธรรม พงษ์สีชมพู (2558, หน้า 54–56) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า χ^2 = 43.90, df = 73, p = 1.00, χ^2 / df =

0.60, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, RMR = 0.01, RMSEA = 0.00, Largest Standardized Residuals = 1.98 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้ร้อยละ 66 และร้อยละ 82 ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวแปรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และยังพบว่าตัวแปรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผ่านทางตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผ่านตัวแปรการจัดการความรู้ และตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมนึก เพชรช่วย (2560, หน้า 193) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,และ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรมการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดจนศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1,2,3,4,6 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ระดับสูงทุกปัจจัย ในขณะที่ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ และยังพบว่าการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้

รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560, หน้า 179–180) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ได้ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางการมุ่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้นการเรียนรู้ นอกจากนี้การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

Parker, Williams and Turner (2006, unpaged) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ความแตกต่างของแต่ละบุคคล การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวแปรด้านการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยเลือกใช้ตัวแปรที่หลากหลาย และพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกาทำงานเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Hsiao (2009, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Afsar, Badir and Saeed (2014, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Koen Nijenhuis (2015, unpaged) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าวนี้ในภาครัฐด้วย โดยพบว่า การสนับสนุน

จากหัวหน้า และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Haida (2015, unpaged) ได้ศึกษาตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรเอกชน และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตนเอง การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำผู้ตาม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

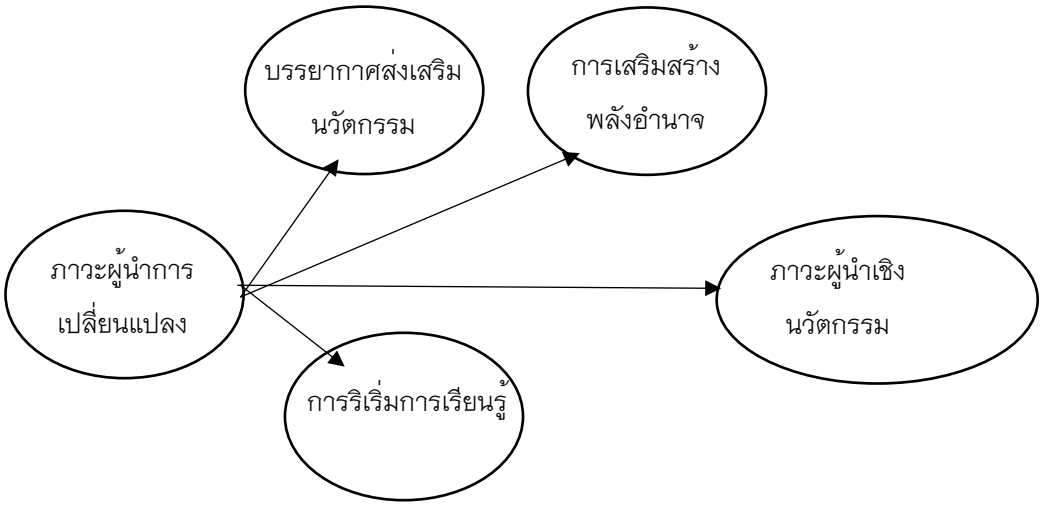
Shibin, Wang and Liu (2016, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ และจากตาราง 7 ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน โดยกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยภายนอก และกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ เป็นปัจจัยภายใน ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ชลกร ตันประภัสร์ (2556),สมนึก เพชรช่วย (2560), Parker, Williams and Turner (2006), Koen Nijenhuis (2015), Haida (2015)
	บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม	ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554),รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560)
	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	Hsiao (2009),Parker, Williams and Turner (2006), Afsar, Badir and Saeed (2014), Shibin, Wang and Liu (2016)
	การริเริ่มการเรียนรู้	วรธรรม พงษ์สีชมพู (2558),สมนึก เพชรช่วย (2560),รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560)

จากตาราง 8 เห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัยได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภายในมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

2.2 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่าง ๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบพหุระดับ ระหว่างตัวแปรระดับพนักงาน และระดับองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรระดับองค์กรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่ บรรยากาศการ

สร้างนวัตกรรมและยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานแต่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

ชลกร ตันประภัสร์ (2556, หน้า 42–43) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรร และเปรียบเทียบสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมและกลุ่มโรงเรียนทั่วไป ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 77 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 80

รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560, หน้า 179–180) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ได้ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางการมุ่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้นการเรียนรู้ นอกจากนี้การ

สนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม:การวิจัยผสานวิธี มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากการริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านความผูกพันในงาน และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 54

Parker, Williams and Turner (2006, unpaged) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ความแตกต่างของแต่ละบุคคล การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวแปรด้านการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยเลือกใช้ตัวแปรที่หลากหลาย และพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกาทำงานเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Yeoh, Sethela & Rosli (2013, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำผู้ตาม ทุนทางสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

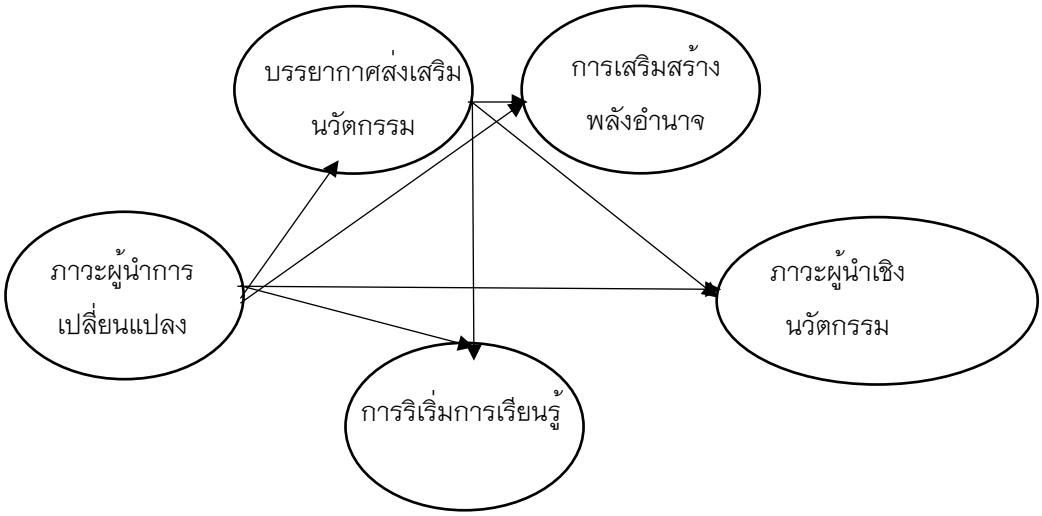
จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ และจากตาราง 7 ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และจากตาราง 8 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลไปยังปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ พบว่าปัจจัย

บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน โดยกำหนดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมเป็นปัจจัยภายใน และส่งผลไปยังปัจจัยภายในอีก 3 ปัจจัย ได้แก่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ดังตาราง 9

ตาราง 9 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมที่ส่งผลต่อปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554), ชลกร ตันประภัสร์ (2556),รัชพงษ์ ชัชวาล (2560), Parker, Williams and Turner (2006), Yeoh, Sethela & Rosli (2013)
		การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560), Parker, Williams and Turner (2006)
		การริเริ่มการเรียนรู้	Parker, Williams and Turner (2006)

จากตาราง 9 เห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัย ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภายในมี 4 ปัจจัย โดยปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 3 ปัจจัย ได้แก่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมที่ส่งผลต่อปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

2.3 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่าง ๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม:การวิจัยผสานวิธี มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากการริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านความผูกพันในงาน และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 54

Parker, Williams and Turner (2006, unpaged) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ความแตกต่างของแต่ละบุคคล การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวแปรด้านการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยเลือกใช้ตัวแปรที่หลากหลาย และพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกาทำงานเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Hsiao (2009, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Sun et al (2011, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน โดยผ่านการการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

Afsar, Badir and Saeed (2014, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Rahman, Panatik and Alias (2014, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา (ด้านความหมาย สมรรถนะ และการตัดสินใจด้วยตนเอง) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Craig (2015, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

Shibin, Wang and Liu (2016, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

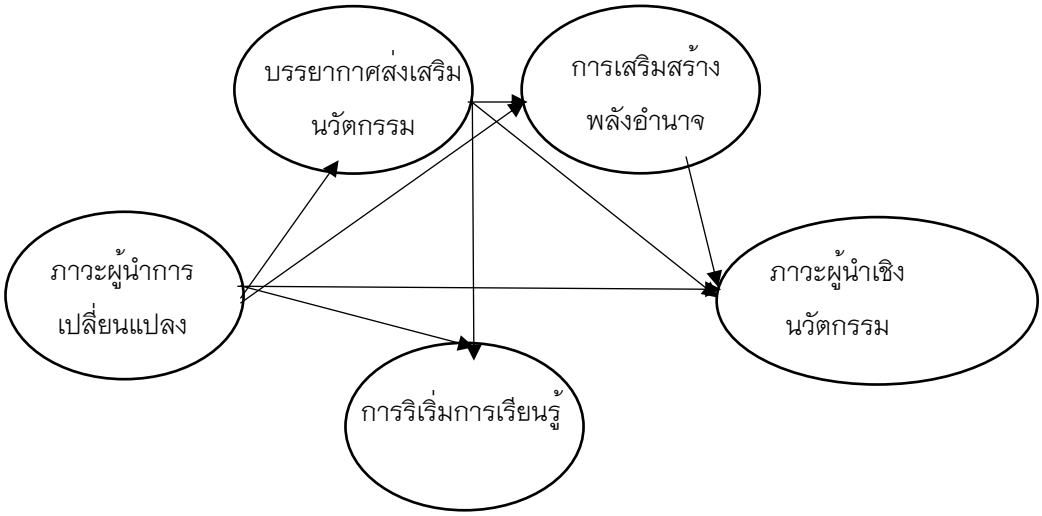
จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผล

ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และจากตาราง 7 ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และจากตาราง 8 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลไปยังปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นปัจจัยภายใน ผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจันต่าง ๆ พบว่าปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นปัจจัยภายใน ที่ส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560), Parker, Williams and Turner (2006), Hsiao (2009), Sun et al. (2011), Afsar, Badir and Saeed (2014),Rahman, Panatik and Alias (2014), Craig (2015), Shibin, Wang and Liu (2016)

จากตาราง 10 เห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัย ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภายในมี 2 ปัจจัย โดยปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 1 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่าง ๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ชลกร ตันประภัสร์ (2556, หน้า 42-43) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรร และเปรียบเทียบสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมและกลุ่มโรงเรียนทั่วไป ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรม

การเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 77 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 80

วรธรรม พงษ์สีชมพู (2558, หน้า 54–56) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า χ^2 = 43.90, df = 73, p = 1.00, χ^2 / df = 0.60, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, RMR = 0.01, RMSEA = 0.00, Largest Standardized Residuals = 1.98 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้ร้อยละ 66 และร้อยละ 82 ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวแปรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และยังพบว่าตัวแปรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผ่านทางตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และยังพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผ่านตัวแปรการจัดการความรู้ และตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560, หน้า 179–180) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ มี

อิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ได้ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางการมุ่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้นการเรียนรู้ นอกจากนี้การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีอิทธิพลทางอ้อมทำให้เกิดการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ผ่านทางบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

สมนึก เพชรช่วย (2560, หน้า 193) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,และ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรมการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดจนศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1,2,3,4,6 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ระดับสูงทุกปัจจัย ในขณะที่ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ และยังพบว่าการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้

Yeoh, Sethela & Rosli (2013, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำผู้ตาม ทุนทางสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

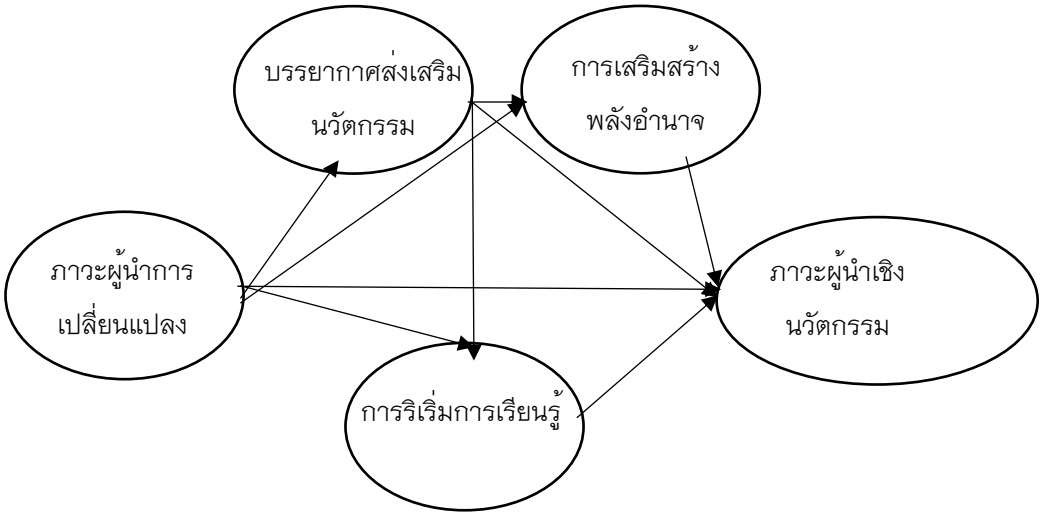
Haida (2015, unpaged) ได้ศึกษาตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรเอกชน และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตนเอง การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำผู้ตาม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และจากตาราง 7 ผู้วิจัยกำหนดให้ปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และจากตาราง 8ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลไปยังปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้เป็นปัจจัยภายใน ผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจันต่าง ๆ พบว่าปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นปัจจัยภายใน ที่ส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 11

ตาราง 11 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การริเริ่มการเรียนรู้	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ชลกร ตันประภัสร์ (2556),วรธรรม พงษ์สีชมพู (2558),รัชชพงษ์ ชัชวาล (2560),สมนึก เพชรช่วย (2560),Yeoh, Sethela & Rosli (2013),Haida (2015)

จากตาราง 11 เห็นได้ว่าปัจจัยภายนอกมี 1 ปัจจัย ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยภายในมี 2 ปัจจัย โดยปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ ส่งผลไปยังปัจจัยภายในด้วยกันอีก 1 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากผลการวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพปะกอบ 11

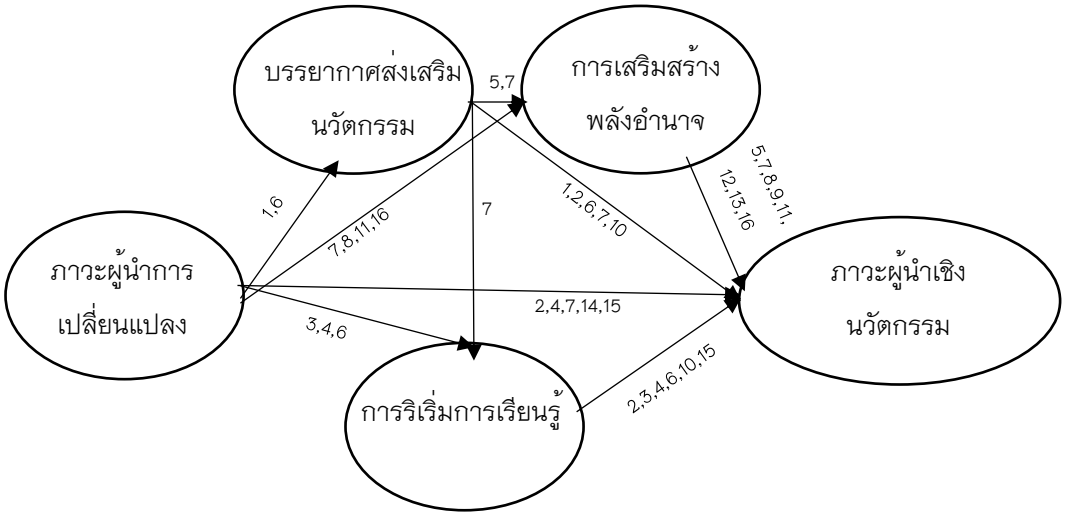


ภาพประกอบ 11 เส้นทางอิทธิพลปัจจัยการริเริ่มการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ
ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากตาราง 7–11 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปเส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่ได้จาก การสังเคราะห์งานวิจัยมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามกรอบแนวคิด การวิจัย ดังนี้

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ สามารถสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5 องค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1) ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิชัย อุตสาหจิต (2554, ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณสมบัติ หรือ ลักษณะของผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถทำให้บุคคล สนใจและยินดีปฏิบัติตามสิ่งที่เสนอ โดยผู้นำจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ นำไปสู่ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น กระตุ้นให้เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ สามารถทำให้ผู้ตามสนใจและยินดีปฏิบัติตามได้

Bass (1985, unpaged) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวกับผลสมัฤทธิ์ การบรรลุสัจจการแห่งตน (Self–Actualization)

สุขภาวะของสังคมและองค์การ รวมถึงช่วยกระตุ้นความหมาย ในชีวิตการทำงานของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยอาจชี้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้น

Munshinsky (2006, unpaged) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของ ผู้นำที่มีต่อผู้ตาม โดยผลกระทบของอิทธิพลนั้น เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามกลายมาเป็นผู้นำในการ พัฒนาองค์การ และเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ ตลอดจน สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ

2) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยการศึกษาได้พัฒนา มาเป็นลำดับ ดังนี้ (Yukl, 1994, unpaged)

1. ศึกษาคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) การศึกษาคุณลักษณะผู้นำ เป็นระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ โดยศึกษาคุณลักษณะจากทฤษฎีบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) ซึ่งนักทฤษฎีได้พยายามค้นหาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิผล และแยกผู้นำออกจากผู้ตาม โดยเชื่อว่าผู้นำเหล่านี้มีคุณสมบัติการเป็นผู้นำมาตั้งแต่กำเนิด และยังได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่า ผู้นำต่างจาก ผู้ตามตรงที่มีทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล ทักษะทางเทคนิค ทักษะการจัดการ และทักษะทางสติปัญญา แม้การศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำกว้างขึ้น แต่จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ยังไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันถึงความสำเร็จของผู้นำได้ เนื่องจากไม่มีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว รวมถึง ไม่ได้ พิจารณาองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ (Reanhardt, 1993, unpaged) ดังนั้นการวิจัยในระยะต่อมาจึงได้พัฒนาไปสู่การค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม สถานการณ์ และ ประสิทธิภาพ

2. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ โดยการสังเกต สัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม นำโดยการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ เพื่อค้นหาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษา พบว่ามีพฤติกรรมผู้นำ 2 ชนิด คือ ผู้นำมุ่งงาน (Initiating Structure) ซึ่งเป็นผู้นำที่กำหนดโครงสร้าง เพื่อการปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และชี้นำกลุ่มทำงานไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์การ และผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Structure) ซึ่งเป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ตาม ด้วยท่าทีที่เป็นมิตร ให้การสนับสนุน แสดงความเอาใจใส่ และ

แสวงหาเพื่อให้ผู้ตามได้รับความผาสุก เช่น การรับฟัง การให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ตามทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การวิจัยระยะนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจของผู้ตามนั้นขึ้นอยู่กับการเน้นความสัมพันธ์มากกว่าเน้นงาน (Bernald, 1995, unpaged) อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ผู้นำที่สามารถใช้ทั้งพฤติกรรมเน้นงานและพฤติกรรมเน้นความสัมพันธ์ Bernald (1995, unpaged) ได้ทำการวิจัย และพบว่า การศึกษาทั้งคุณลักษณะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ ยังไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ผู้นำควรเลือกรูปแบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่ม บรรลุเป้าหมายองค์การ และตอบสนองความ ต้องการของผู้นำเองด้วย ดังนั้น การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใด จึงขึ้นกับผู้นำผู้ตาม และ สถานการณ์

3. ศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) ข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ คือ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ต้องการรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกันไป Vroom (1960, unpaged) ได้อธิบายไว้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด จะอธิบายโดยผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงต้องปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนเองจัดการ นักทฤษฎีซึ่งศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ของฟิลเดอร์ (Fiedler's Contingency of Leadership) อธิบายว่า สถานการณ์ขึ้นกับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจตามตำแหน่งของผู้นำโดยหาก ว่าผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานชัดเจนและมีอำนาจ ผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้อย่างไรก็ดี แม้ว่าผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ก็ไม่แน่ใจว่าจะกระทำได้เสมอไป เพราะขึ้นกับลักษณะส่วนตัว (Trait) และความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ดังนั้น จึงยังไม่ได้ให้แนวทางที่เหมาะสมแก่ผู้นำในการวิเคราะห์กิจกรรม และปัญหาที่กำลังเผชิญ

สำหรับการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 3 ยุค ยังคงมองว่าผู้นำมีหน้าที่นำและผู้ตามมีหน้าที่ตาม โดยผู้นำมุ่งให้ผู้ตามปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้นำหรือขององค์กร (Bass, 1985, unpaged) แต่การเป็นผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน สร้างให้แต่ละบุคคลเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง และส่งเสริมให้นำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ (วิมล จันทร์แก้ว, 2555, ไม่ปรากฏเลขหน้า) Burn (1978, unpaged) อธิบายไว้ว่า การศึกษาที่มุ่งเน้นเฉพาะผู้นำและผู้ตามเป็นการศึกษาที่ล้มเหลวที่จะทำความเข้าใจ

สาระสำคัญของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับยุคปัจจุบัน จึงได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ปัจจุบันและแก้ไขภาวะวิกฤติเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยยุคนี้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985, unpaged) และของBurns (1987, unpaged) ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมถึงมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสด้วย ซึ่งในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสได้นำเสนอภาวะผู้นำเป็น 2 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม Bass กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในขั้นที่สูงกว่า

Barker (1992, unpaged) ได้อธิบายไว้ในทำนองเดียวกันว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ผ่านมายังไม่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับคนอื่น ๆ และไม่ได้กล่าวถึงค่านิยมของคน และไม่ได้ช่วยอธิบายว่าทำไมบางองค์การประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงในขณะที่องค์การอื่นไม่ได้เป็นเช่นนั้น นอกจากนี้ Barker ยังได้อธิบายว่า อนาคตความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนไป ผู้นำต้องทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ตามและต้องเป็นผู้นำที่แสดงออกถึงความเชื่อพื้นฐานให้คนยอมรับในความเชี่ยวชาญ ให้ความไว้วางใจและใช้อำนาจร่วมกัน ทฤษฎีที่เหมาะสมจะนำมาประยุกต์ใช้ในยุคข้อมูลข่าวสารและการตอบสนองต่ออนาคต ช่วยสร้างความพึงพอใจและส่งเสริมสมรรถนะในการผลิตของพนักงาน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำที่สามารถผลักดันกิจกรรมที่เกี่ยวกับนวัตกรรมของใต้บังคับบัญชาได้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน (Burns, 1978; Bass, 1985; 1990, unpaged)

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Burns (1978, unpaged) เป็นบุคคลแรกที่ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำรูปแบบนี้ (Achua and Lussier, 2010, unpaged) โดยได้วินิจฉัยภาวะผู้นำไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง เช่น ทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินเดือน ซึ่งเป้าหมายของผู้นำและผู้ตามไม่ได้เป็นเป้าหมายร่วมกัน และไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองความ ต้องการที่สูงขึ้น และหาทางที่จะพัฒนาให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาจนบรรลุศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ การเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนแปลงผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้นำจริยธรรม

หลังจากที่ได้มีการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น ระยะเวลาหนึ่ง ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ในปี ค.ศ. 1985 โดย Bass (1985, unpaged) ได้เสนอทฤษฎี ภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวคิดของเบิร์น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำบารมี (Charismatic leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) โดยมุ่งเน้นใน 3 ประเด็น คือ 1) ทำให้
ผู้ตามนึกถึงความต้องการ มีความสำนึกในความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 2) ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์การ และนโยบายมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และ 3) ยกระดับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow หรือทำให้ผู้ตามเกิดความจำเป็นและความต้องการสูงขึ้น โดยโมเดลนี้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4 I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน รวมถึง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez–faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) (Bass; &Avolio, 1994, unpaged)

Bass and Avolio (1994, unpaged) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 องค์ประกอบ ให้ชื่อย่อว่า “4I’s” (Four I’s) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม เป็นที่เคารพยกย่องนับถือ ศรัทธา และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน โดยผู้ตามมีความพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดคุณลักษณะไปยังผู้ตามได้ และผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาอารมณ์เป็นที่ตั้ง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ วิกฤตเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง อีกทั้งจะต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและกลุ่ม นอกจากนี้ ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ โดยผู้นำจะส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจ กับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกอย่างกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดเชิงบวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตน หรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยวิธีการนี้ทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน สนใจประโยชน์ร่วมกันเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ นำไปสู่การพัฒนาความผูกพันของผู้ตามต่อเป้าหมายระยะยาว การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาควบคู่ไปด้วย โดยการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถช่วยให้ผู้ตามรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญาหรือส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation:IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม และเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ รวมถึงนวัตกรรม โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานที่ชัดเจน เปลี่ยนวิธีการมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เดิม ๆ ด้วยวิถีทางแนวใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มที่เหมาะสมในการพิจารณาหาคำตอบของปัญหา ให้กำลังใจผู้ตามในความพยายามหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ตลอดจน ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าสิ่งนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทั้งนี้ ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามรู้สึกว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสดี ที่จะได้แก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้ว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข โดย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของทุกคน นอกจากนี้ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อประเพณี เพื่อเป็นการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการสร้างความตระหนักรู้ เข้าใจ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะทำหน้าที่เสมือนโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนา โดยผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และการเติบโตของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้นำสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงสร้างบรรยากาศสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เช่น ผู้ตามบางคนเหมาะสมกับการได้รับกำลังใจ บางคนเหมาะสมกับการได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นต้น โดยผู้นำต้องส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว เพื่อ ความเข้าใจและลดช่องว่างระหว่างผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นการ

แสดงถึงการยอมรับและเข้าใจปัญหาของบุคคล แสดงถึงการเป็นที่ปรึกษาที่ดี มีความเอาใจใส่อารมณ์ ความรู้สึก เพื่อทำให้เกิดความไว้ใจระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Avolio, Bass and Jung (1999, unpaged) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซ้ำอีก โดยได้ศึกษากับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความแตกต่างกันมากจำนวน 14 กลุ่ม ประกอบด้วยบริษัทธุรกิจ ทหาร สถาบันการศึกษา และโรงพยาบาล รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 3,786 คน โดยทำการสัมภาษณ์ถึงลักษณะของผู้นำที่พวกเขายอมรับ แล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ตามขึ้นมาใหม่ ร่วมกับการปรับข้อคำถามจากแบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) ที่ถูกพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของแบส (Bass, 1985) โดยการวิจัยครั้งนี้พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เหลือเพียง 3 องค์ประกอบ โดยรวมองค์ประกอบของการสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เนื่องจากทั้ง 2 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบใน 8 รูปแบบ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์สูงกับ 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic–inspiration leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็น จนเกิดการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ และทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรม นอกจากนี้มีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง ทำให้ได้รับความศรัทธา การยอมรับนับถืออย่างสูงจากผู้ตาม และแม้ว่าผู้ตามจะเกิดความชื่นชมและศรัทธาแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เกิดแรงจูงใจที่สูงพอที่จะเปลี่ยนความยึดติดผลประโยชน์ของตนไปเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ยึดมั่นและ ร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual–stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยวิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อ และค่านิยมเดิม สร้างความท้าทายให้เกิดแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความ สามารถเต็มที่

รวมถึง กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ ความชำนาญ

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการ ความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งบางคนอาจต้องการดูแลใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้ว จะให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น ผู้นำจะแสดงความเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตน สู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของสมาชิกในองค์การ และสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง และนำไปสู่การปฏิบัติโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่บุคลากร เป็นที่เคารพยกย่องนับถือศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้บุคลากรต้องการปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำ มีต่อบุคลากร ด้วยการให้ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้บุคลากรในองค์การ เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างความท้าทายโดยฝึกให้บุคลากรได้คิดทบทวนกระแสค่านิยมเดิม สนับสนุนให้ทดลอง วิธีการใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง อย่างเป็นอิสระ

4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญถึงความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงแสดงความเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาช่วยเหลือบุคลากร ให้พัฒนาระดับความ

ต้องการของตนที่สูงขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม

1) ความหมาย

Klein & Sorra (1996, unpaged) ให้ความหมายของบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ว่าหมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับรางวัล ได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

Tesluk et al (1997, unpaged) กล่าวว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นนโยบาย และการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง รวมถึง ขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ของบุคคล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ บริการ และวิธีการต่าง ๆ รวมถึง เพื่อให้บรรลุนวัตกรรม

Bharadwaj and Menon (2002, unpaged) กล่าวว่า บรรยากาศการการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นวิธีการที่องค์การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ผ่านวิธีการอย่างเป็นทางการ เครื่องมือ และทรัพยากรต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ว่าเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะของทีมงานที่จูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ถึงความปลอดภัยที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

2) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง ความพยายามที่มีอยู่ในทีมงานเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงานซึ่งได้รับการประเมิน การปรับปรุง และวิจารณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศสร้างสรรค์นวัตกรรม

3) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม หมายถึง ความคาดหวังการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่น่าพอใจ ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการนำเสนอความคิดเห็น หรือวิธีการใหม่ ๆ

2) แนวคิดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม

การศึกษาเรื่องบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม พัฒนามาจากการศึกษาบรรยากาศองค์การ ซึ่งเริ่มต้นโดย Litwin (1930, unpaged) เป็นการเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของบุคคลเข้าด้วยกัน (Litwin, 1968, unpaged) บรรยากาศองค์การเป็นพื้นฐานในการอธิบายสภาพการณ์ต่าง ๆ และเป็นแหล่งผลักดันพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การ โดยเป็นผลมาจากนโยบายและพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ (Dubrin,1991, unpaged) รวมถึง เป็นภาพสะท้อนลักษณะองค์การซึ่งช่วยให้เราสามารถเข้าใจองค์การในสภาพที่เป็นอยู่จริง โดยบรรยากาศที่แตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรในพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ บรรยากาองค์การก็จะถูกกระทบโดยการเปลี่ยนแปลงนั้นไปด้วย โดยอาจส่งผลทางบวกหรือทางลบ และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงระดับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ประสิทธิผล และวัฒนธรรมองค์การด้วย (Litwin & Stringer, 1968, unpaged)

Steers and Porter (1979, unpaged) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) เนื่องจาก มีส่วนกำหนดเจตคติและพฤติกรรมการทำงานด้วย ทั้งนี้ (Amabile, 1988; Scott & Bruce, 1994, unpaged) ยังกล่าวว่า บรรยากาศองค์การในรูปแบบของการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมขององค์การ เป็นการส่งมอบคุณค่าขององค์การและบรรทัดฐานเพื่อให้ได้รับภาพตามที่คาดหวัง ลดความเสี่ยงและสามารถเชื่อมโยงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ (Farr & Ford, 1990; Yuan & Woodman, 2010, unpaged)

การทำวิจัยในช่วงระยะหลัง เริ่มมีการวัดตัวแปรบรรยากาศองค์การที่มีความชัดเจน และระบุเป็นรูปแบบเฉพาะที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมมากขึ้น เช่น บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และเมื่อนักวิชาการได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การมาหลายทศวรรษ เริ่มมีแนวคิดที่แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานจะมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งมี 8 มิติ ดังนนี้คือ (Roderic, 2007, unpaged)

1. มิติอิสรภาพด้านความคิด (Free expression of Ideas) เป็นบรรยากาศการทำงาน ที่ให้เกียรติพนักงาน เชื่อใจ และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แม้ว่าบางครั้งความคิดนั้น อาจจะไม่ดีเยี่ยมเสมอไป แต่ผู้บริหารต้องแสดงให้พนักงานเชื่อว่า สนใจรับฟังความคิดของพวกเขาจริง ๆ

2. มิติอิสรภาพด้านการแสดงความเห็น (Free expression of Concerns) โดยการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ เสมอไป แต่เมื่อพนักงานสังเกตเห็นการดำเนินงาน หรือเหตุการณ์ความเป็นไปในบริษัทที่ดูผิดปกติ ไม่ถูกต้อง พนักงานพึงมีอิสระในการทักท้วงวิจารณ์เหตุการณ์ หรือ การปฏิบัตินั้น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญไม่น้อยไปกว่าการมีความคิดใหม่ ๆ เพราะถ้าพนักงานสังเกตเห็นสิ่งผิดปกติแล้ว ไม่แจ้งให้องค์การทราบ สถานการณ์ ดังกล่าว อาจกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลเสียต่อองค์การได้

3. มิติอิสรภาพด้านการซักถาม (Freedom to Question) เป็นมิติที่ต่อเนื่องจากมิติ อิสรภาพด้านการแสดงความเห็น โดยพนักงานพึงมีความอิสระในการถามคำถามผู้บริหารได้ทุกระดับ เมื่อพนักงานไม่เข้าใจเรื่องงาน หรือสงสัยในความเป็นไปขององค์การ และความผิดปกติทั้งหลาย พนกังานมีสิทธิ์ตั้งคำถาม เพื่อให้ได้คำตอบ เนื่องจากธุรกิจต้องมีการแข่งขันกัน และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารย่อมไม่สามารถรู้ทุกอย่าง หรือติดตามข่าวคราวทันสถานการณ์ในทุกเรื่อง จึงต้องอาศัยพนักงานทุกคนช่วยดูแล

4. มิติการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย (Participation in Defining Goals) เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หากผู้บริหารเป็นผู้มีสิทธิฝ่ายเดียวในการตั้งเป้าหมาย อาจเป็นเป้าหมายที่ไม่เหมาะสม เช่น ยากเกินไป หรือง่ายเกินไปก็เป็นไปได้ การสนับสนุนให้พนักงานได้ร่วมตั้งเป้าหมายจะแสดงให้พนักงานเห็นว่าผู้นำให้เกียรติและยอมรับพนักงาน รวมถึงทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของงาน แทนที่จะเป็นผู้รับคำสั่ง หรือ ผู้ปฏิบัติเท่านั้น

5. มิติความพึงพอใจในงาน (Instrinsic Satisfactions from the Work Itself) มิตินี้เป็นเรื่องของลักษณะงานที่พนักงานพอใจ เป็นการจัดงานให้เหมาะกับคน และเมื่อพนักงานมีความสุข สนุกกับงาน ผู้บริหารจะไม่ต้องเข้มงวดกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. มิติอิสรภาพในการสร้างนวัตกรรม (Innovation– Freedom to try new concepts and approaches) พนักงานได้รับโอกาสที่จะทดลองในกรอบความคิดหรือวิธีใหม่ ๆ โดยหากพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรรับฟัง และมีอิสระที่จะทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ เพราะอาจจะดีกว่าวิธีเดิมที่เคยปฏิบัติมา

7. มิติสภาพแวดล้อมที่คุกคาม (Environmental Threat) เช่น ภัยธรรมชาติ เหตุวุ่นวายทางการเมือง ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ แต่มีวิธีสร้างกำลังใจแก่พนักงาน ไม่ให้วิตกกังวลจนเกินไปได้

8. มิติการคุกคามที่มีวัตถุประสงค์จำเพาะ (Purposive Threats) ในขณะที่สภาพที่คุกคามเป็นเหตุวิกฤตที่เกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อสาธารณะชนโดยทั่วไป แต่ภัยคุกคามที่มี วัตถุประสงค์จำเพาะนี้ จะเป็นภัยคุกคามที่มุ่งเฉพาะกลุ่มหรือตัวบุคคลเท่านั้น เช่น การตั้งกติกาให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานที่ทำงานได้หรือไม่ได้ตามเป้า ซึ่งหากมองทางด้านบวก คือการจูงใจ พนักงานให้ทำงานได้ตามเป้าหมาย และได้รับรางวัล แต่หากมองทางด้านลบ อาจเป็นการกดดัน คุกคามพนักงาน ถ้าเป้าหมายนั้นสูงเกินไป และยากที่จะบรรลุได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถูกบีบให้ทำงานมากกว่าจะเป็นการจูงใจ

ในปีเดียวกัน De Jong (2007, unpaged) ได้วัดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้วยตัวบ่งชี้ เพียง 3 มิติ ดังนี้

1. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) พนักงานควรมีความรู้สึกที่ปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ไม่เป็นภัยคุกคามในการปฏิบัติงาน พนักงานไม่ควรได้รับคำตำหนิหรือถูกลงโทษ ในกรณีที่พนักงานมีความคิดใหม่ ๆ หรือกระทำสิ่งใดที่ผิดไปบ้างจากสิ่งที่เคยปฏิบัติ

2. ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (Striving for Excellence) ทำให้มีความตระหนักต่อการเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความพยายามของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงาน โดยได้รับการประเมิน การปรับปรุง และการวิจารณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บรรยากาศของการสร้างนวัตกรรม มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ การควบคุมตรวจสอบซึ่งกันและกัน รวมถึง มีการประเมินผลความคิดและการปฏิบัติงาน

3. การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (Support for Innovation) คือการสนับสนุนที่มีต่อความพยายามที่จะแนะนำความคิดใหม่ ๆ และวิธีการต่าง ๆ ที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนามาใช้ในการทำงาน (West & Farr, 1990, unpaged) การสนับสนุนการ

สร้างสรรค์นวัตกรรมมีหลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุน ด้านวาจาภายในและภายนอกกลุ่ม เช่น การประชุมกลุ่ม เป็นต้น การร่วมมือในกลุ่มและการร่วมมือระหว่างบุคคลในการสร้างและการใช้ความคิดใหม่ ๆ การจัดหาเวลาและทรัพยากรของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อการสร้างและการใช้ความคิด เป็นต้น

การที่พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม โดยสภาพแวดล้อมเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ และเป็นแรงกดดันที่ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมา (Mumford et.al., 2002, unpaged) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างชัดเจน

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยใน 5 สาขา คือ การศึกษาด้านองค์การ ด้านจิตวิทยา ด้านที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา ด้านศาสนา และด้านสังคมวิทยา โดยพัฒนามาจากทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การ (Theory of Structural Power in Organization) ของ Kanter (1977, unpaged) ซึ่งได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เจตคติ และประสิทธิผลของพนักงานว่าประกอบด้วยอำนาจ และโอกาส โดยอำนาจแสดงให้เห็นจากความสามารถที่จะได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และ ความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้านโอกาส ได้แก่ การคาดหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้เพิ่มพูนทักษะและความสามารถและการ ได้รับรางวัลและการยอมรับ

Zimmermann and Rapparport (1988, unpaged) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นตัวแปรที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความเข้มแข็งของปัจเจกบุคคล ศักยภาพ ระบบช่วยเหลือที่มีอยู่ในธรรมชาติ และบุคลิกภาพเชิงรุกโดยมี 1) Psychological Empowerment คือ การแสดงออกระดับบุคคล โดยมีองค์ประกอบ ที่สำคัญคือ ความเชื่อในศักยภาพของตนเอง การยกย่องตนเอง การรับรู้สาเหตุและปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งจุดเน้นอยู่ที่การเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยตัวเอง และการวัดพิจารณาที่ความเชื่ออำนาจภายในตน (Locus of Control) 2) Community Empowerment คือ ความเชื่อในความสามารถของตนเองและสังคม การรับรู้ศักยภาพและความต้องการที่จะควบคุมคนในองค์การและในสังคม ที่จะจัดการให้เกิดความเสมอภาค

และการกระจายทรัพยากรที่ส่งผลดีต่อสังคม แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาของ Thomas & Velthouse (1990, unpaged) และ Spreitzer (1995, unpaged) นำเสนอว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม เมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จะส่งผลให้บุคคลนั้นรู้จักคุณค่าของตนเอง เพิ่มสมรรถนะของตน เกิดความพึงพอใจในงาน และเพิ่มแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน และพบว่า การรับรู้พลังอำนาจ เชิงจิตวิทยา เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจภายในตนมากขึ้น (Spreitzer, 1996; Chan and Lam, 2011, unpaged) ทั้งนี้ พนักงานที่มีการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในระดับสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่สูง และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในระดับที่สูงขึ้นได้ (Bowen and Lawler, 1992; Shalley et al., 2004; Ghani et al., 2009, unpaged)

บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาแล้ว จะเชื่อว่าตนเองมีอิสระ ด้วยความรู้สึกว่า ถูกกดดันน้อยกว่าคนอื่นที่ต้องปฏิบัติตามวิธีการหรือกฎในการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นปัจเจกบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา จะรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง พวกเขาจึงมีคาดหวังความสำเร็จสูงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน (ชรินทร์ยา ป้อมใย, 2554, ไม่ปรากฏเลขหน้า) รวมถึงยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะต่อสู้แข่งขันกับสิ่งใหม่ ๆ (Spreitzer and Quinn, 2001, unpaged) และเมื่อพนักงานรับรู้ว่า การทำงานของเขามีความหมาย และมีความสำคัญ จะใช้ความพยายามมากขึ้น ในการทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากมุมมองที่แตกต่าง และนำแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อระบุการแก้ปัญหา (Gilson and Shalley , 2004, unpaged) ความรู้สึกนี้ส่งเสริมให้พนักงานก้าวข้ามรูปแบบความคิดที่มีอยู่ พนักงานมีความมั่นใจในการดำเนินการ และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการแก้ปัญหาที่อาจต้องเผชิญ และใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ (Deci and Ryan, 1991; Spreitzer, 1995, unpaged) นอกจากนี้พนักงานยังยินดีที่จะกล้าเสี่ยง เพื่อสร้างความคิดใหม่มากขึ้น (Amabile, 1996, unpaged) ทำให้มีความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน สามารถเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และ ความสามารถในการแก้ปัญหา (Kelley et al., 1996, unpaged) ซึ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยมี 4 องค์ประกอบที่สะท้อนบทบาทการทำงานของบุคคล ได้แก่ ความหมาย (meaning) สมรรถนะ (competence) การตัดสินใจด้วยตนเอง (self–determination) และผลกระทบ (impact) (Thomas and Velthouse, 1990, unpaged) ความหมาย หมายถึง ความต้องการบทบาทการทำงาน ซึ่ง

เข้ากันได้กับคุณค่าส่วนบุคคล ความเชื่อและพฤติกรรม เมื่องานมีคุณค่าและมีความสำคัญ พนักงานจะมีความรู้สึกถึงความสำคัญนั้น (Hackman & Oldham, 1980, unpaged) สมรรถนะ เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความเชื่อของพนักงานที่รู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย (Bandura,1989, unpaged) การตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง การเป็นอิสระที่จะเริ่มต้น และควบคุมกระบวนการ และพฤติกรรม เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ (Deci EL., Connell J.P., Ryan RM., 1989, unpaged) ผลกระทบ หมายถึง ระดับที่พนักงานสามารถมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การบริหาร หรือ ผลการดำเนินงาน (Ashforth , 1989, unpaged)

Spreitzer (1995, unpaged) เสนอการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาที่มี 4 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านความหมาย (Meaning) คือการที่บุคคลรับรู้ว่างานมีคุณค่า เป็นงานที่มีความหมาย ความสำคัญ เมื่อทำงานนั้นแล้ว มีความรู้สึกภาคภูมิใจ ช่วยให้พัฒนาความสามารถในการทำงานของตน ซึ่งการรับรู้ของแต่ละคนนั้น แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความต้องการตามบทบาทงาน ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ดังนั้น ด้านความหมายจะพิจารณาจากความ สอดคล้องกันระหว่างความต้องการด้านบทบาทในการทำงานของบุคคลกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้น

2) ด้านสมรรถนะ (Competence) หรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self–efficacy) คือความเชื่อของบุคคลว่า มีความชำนาญและความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ สามารถทำงานฟันฝ่าอุปสรรคในงานได้จนสำเร็จด้วยทักษะ และความชำนาญที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน

3) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self–determination) คือ การรับรู้ว่าตนเองมีอิสระในทางเลือกและสามารถควบคุมการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์และการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง 4) ด้านผลกระทบ (Impact) คือ การรับรู้ว่างานของบุคคลหรือสิ่งที่บุคคลทำ มีผลกระทบต่องานต่าง ๆ ภายในองค์การทั้งในเชิงกลยุทธ์ การจัดการ และการปฏิบัติงาน ภายใต้บริบทงานใดงานหนึ่งที่เฉพาะเจาะจง

Conger and Kanungo (1998) การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญควบคู่ไปกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จะมุ่งเน้นในด้าน

ความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานอย่างไม่คาดคิด การได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้อิสระเพื่อให้ผู้ตามปรารถนาที่จะทำงานเพื่องานซึ่งพนักงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะสามารถหารางวัลที่เป็นแรงจูงใจจากงานที่ตนทำ

Manthey (1989, unpaged) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะทำให้เกิดคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) มีอำนาจหน้าที่ (Authority) 3) ตระหนักถึงภาระหน้าที่ (Accountability) แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Dobos (1990, unpaged) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะก่อให้ 1) เกิดคุณลักษณะมีความรับผิดชอบ 2) กล้าเผชิญปัญหา 3) ตระหนักถึงภาระหน้าที่และการปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ Gibson (1993, unpaged) ศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงานจะทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย แม้จะต้องประสบปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ย่อท้อ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น และหากบุคคลรับรู้พลังการทำงานของตนเองทุกด้านในระดับสูงจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายภายใน บทบาทการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึง การควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งวัดจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความตระหนัก หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความเห็น ความสำนึก เข้าใจ รับรู้ถึงคุณค่าของงานและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น โดยอาศัยระยะเวลา เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อม

2) ด้านสมรรถนะ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความสามารถของตนเองว่า มีความชำนาญและความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้จนสำเร็จ

3) ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ว่าตนเองมีอิสระในการที่จะเริ่มต้น สามารถตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

4) ด้านผลกระทบ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ว่างานที่ปฏิบัติ มีผลกระทบต่องานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา หรือผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

4. การริเริ่มการเรียนรู้

1) ความหมาย

Frese and Fay (1997, unpaged) ให้ความหมายของการริเริ่มด้วยตนเองว่า เป็นกลุ่มของพฤติกรรมที่เน้นการทำงานเชิงรุก การเริ่มต้นด้วยตนเองและการมองการณ์ไกล ทำงานได้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

Frese and Fay (2000, unpaged) ให้ความหมายของการริเริ่มด้วยตนเองว่าหมายถึง พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเริ่มต้นด้วยตนเอง โดยมีเจตนาที่จะพัฒนาเป้าหมายของตนเอง โดยไม่มีแรงกดดันจากภายนอก

Vestal (2009, unpaged) กล่าวว่า การริเริ่มด้วยตนเองคือความสามารถในการเลือกวิธีการ ดำเนินการและลงมือปฏิบัติโดยเป็นความมุ่งมั่นที่ใช้ในการจูงใจบุคคลให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ หรือเป็นความสามารถในการรับความเสี่ยงส่วนบุคคลในการเห็นโอกาส และลงมือดำเนินการกับสิ่งต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบตัว เพื่อทำให้สิ่งนั้นดีขึ้น

Ohly et al. (2006, unpaged) กล่าวว่า การริเริ่มด้วยตนเองเป็นรูปแบบเฉพาะของพฤติกรรม เชิงรุกของพนักงานที่ทำงานมุ่งเน้นไปที่การเริ่มด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก และความเพียรพยายามต่อการบรรลุเป้าหมาย

2) แนวคิดการริเริ่มการเรียนรู้

การริเริ่มการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่มีการศึกษาตั้งแต่ปี 1997 โดย Fraser นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมชาวเยอรมัน ซึ่งพัฒนามาจากการศึกษาวิจัยระยะยาว 5 ปี เปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มตัวอย่างจากเมือง Mainz ฝั่งเยอรมันตะวันตก และจากเมือง Dresden ฝั่งเยอรมันตะวันออก ซึ่งในขณะนั้นมีการรวมประเทศเยอรมันตะวันตกและเยอรมันตะวันออก ผู้บริหารองค์กรจากเยอรมันตะวันตกที่เข้าไปบริหารพบว่าพนักงานฝั่งเยอรมันตะวันออกมีพฤติกรรมการ ทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดและ

มีความริเริ่มน้อยกว่าพนักงานจากเยอรมันตะวันตก โดยเป็นผลมาจากที่รัฐเป็นเจ้าของกิจการ พนักงานไม่ต้องแข่งขันในการหางาน และคงทำงานอยู่ในบริษัท และงานเดิม ๆ ไปตลอดชีวิต ซึ่งการแข่งขันทางธุรกิจ พนักงานจำเป็นต้องปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานให้เป็นการทำงานเชิงรุก และต้องใช้ความคิดริเริ่มด้วยตนเองมากขึ้น Fraser และคณะ จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการริเริ่มด้วยตนเอง และต้องการพัฒนามาตรวัดของการริเริ่มด้วยตนเอง และ ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการริเริ่มด้วยตนเองระหว่างบุคลากรชาวเยอรมันตะวันออก และเยอรมันตะวันตก (Frese et al., 1996; Frese and Fay, 1997; Frese and Fay, 2001, unpaged)

ตามแนวทางการศึกษาของ Fraser นั้น การริเริ่มการเรียนรู้ช่วยให้จัดการกับงานที่ยากได้อย่างคล่องแคล่วมีความใกล้เคียงกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเป็นการลงมือทำนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประสิทธิผลขององค์กร (Organ,1988, unpaged) รวมถึงเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมความเป็นผู้ประกอบการผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจภายในและการกำกับตนเอง (Frese and Fay, 2001, unpaged) ทั้งนี้การริเริ่มด้วยตนเอง จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและประเด็นต่าง ๆ ในองค์การโดยเฉพาะ (Frese, Garst and Fay, 2007, unpaged) และต่างจากความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (intrapreneurship) ความเป็นผู้ประกอบการ (entreneurship) และพฤติกรรมการ ทำงานโดยทั่วไป (Frese et al., 2003, unpaged)

การริเริ่มการเรียนรู้มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลขององค์การและบุคคล (Frese et al., 1996,1997; Frese and Fay, 2001, unpaged) โดยบุคลากรในองค์การ ที่มีการริเริ่มด้วยตนเองสูง ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมจะช่วยผลักดันพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้กลายเป็นผลผลิตได้ (Rank Pace and Frese, 2004, unpaged) ดังนั้น หลายองค์การจึงให้ความสำคัญกับการริเริ่มด้วยตนเอง (พฤติกรรม ระดับบุคคล) มากยิ่งขึ้น เพราะช่วยส่งผลให้องค์การต่าง ๆ เกิดการพัฒนา และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการแข่งขันในโลกยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (Ilgen and Pulakos, 1999, unpaged)

Fraser อธิบายการริเริ่มด้วยตนเองโดยใช้ทฤษฎีการกระทำ (action theory) ซึ่งมีจุดเน้นคือ บุคคลจะมีการตั้งเป้าหมาย โดยเป้าหมายเป็นตัวชี้แนะแนวทางการกระทำ (Miller, Galanter and Pribram, 1960, unpaged) และใช้เป็นตัวกำหนดการวางแผนในการกระทำใด ๆ อย่างชัดเจน โดยการวางแผนเกิดขึ้นได้ แม้ขณะที่ลงมือปฏิบัติงาน สำหรับการพัฒนาเป้าหมายด้วยการมองการณ์ไกล ทำเกินกว่าบทบาท

หน้าที่ดำเนินการตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อระหว่างการดำเนินการจะช่วยให้บุคคลพัฒนาพฤติกรรมการเริ่มต้นกระทำด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการกระทำเชิงรุก และสะท้อนถึงการริเริ่มด้วยตนเองโดยการริเริ่มด้วยตนเองจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและประเด็นต่าง ๆ ในองค์การโดยเฉพาะ (Frese, Garst and Fay, 2007, unpaged)

สำหรับองค์ประกอบของการริเริ่มการเรียนรู้ Frese and Fay (2001, unpaged) ได้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การเริ่มด้วยตนเอง (Self–starting) คือ เป็นความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาเองโดยปราศจากแรงกดดันภายนอก ข้อเรียกร้องตามบทบาทหน้าที่ คำสั่ง หรือคำแนะนำ บุคคลลงมือทำบางสิ่งบางอย่าง โดยไม่ต้องรอสั่งการโดยไม่ต้องระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงานอย่างชัดเจน จึงเป็นความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาเอง ซึ่งแตกต่างกับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย และนำไปสู่ความต้องการเอาชนะอุปสรรค เช่น พนักงานที่ทำงานกับเครื่องจักรในสายการผลิตที่พยายามป้องกันเครื่องจักรหยุดทำงาน หรือ เรียนรู้วิธีการซ่อมเครื่องจักรด้วยตนเอง โดยไม่ได้ระบุไว้ในภาระงาน เป็นการแสดงให้เห็นถึงการไตร่ตรองต่อทั้งปัญหาเฉพาะหน้าและผลการปฏิบัติงานในอนาคต (Frese, Steward and Hanover, 1987, unpaged) และเป็นการมองการณ์ไกล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการริเริ่มด้วยตนเองในการที่จะเอาชนะปัญหาจัดการกับอุปสรรคและคิดหาวิธีการต่าง ๆ สำหรับทางเลือกในการทำงานช่วยให้พนักงานทำงานเชิงรุกแทนที่จะรอจนกระทั่งปัญหาเกิดขึ้นอีกครั้ง ทั้งนี้การพัฒนาเป้าหมายขึ้นมาด้วยการมองการณ์ไกลและการทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่จะช่วยให้บุคคลพัฒนาพฤติกรรมการเริ่มต้นกระทำด้วยตนเองและสะท้อนถึงการริเริ่มด้วยตนเอง

2. บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactivity) คือ การมุ่งให้ความสนใจในระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับงานและการพิจารณาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น (ข้อเรียกร้องใหม่ปัญหาใหม่ ๆ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำเดิมและโอกาสต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้) โดยไม่ต้องรอให้ถึงคราวจำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อสถานการณ์จึงจะตัดสินใจดำเนินการ โดยบุคคลมีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานพอ จะพิจารณาถึงโอกาสที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าพร้อมทั้งเตรียมตัวที่จะจัดการกับปัญหา หรือคว้าโอกาสนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และลงมือทำในเชิงรุก ตัวอย่างเช่น เลขานุการในคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการจองบัตรโดยสารเครื่องบินให้กับผู้บริหารผ่านตัวแทนจำหน่ายประจำที่ใช้บริการมานานแต่ไม่ได้รับบริการที่ดีเหมาะสมกับราคาที่ต้องจ่าย จึงได้พยายามหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับตัวแทน

จำหน่ายบัตรโดยสารอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบราคา ส่วนลด และเสียงตอบรับจากผู้เคยใช้บริการ จนมีข้อมูลมากพอที่จะนำเสนอตัวแทนอื่นที่ราคาถูกกว่า และคุณภาพการบริการที่ดีกว่าเดิม ซึ่งจากตัวอย่างข้างต้นแสดงให้เห็นว่า เลขานุการได้คาดการณ์ว่า จะต้องดูแลเรื่องการเดินทางอีกในอนาคต จึงใช้การริเริ่มด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก

3. ความเพียรพยายาม (Persistence, overcoming barriers) คือ การยืนยันที่จะทำตามวิถีทางที่ตนเองพิจารณาแล้ว อย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการให้ความคิดริเริ่มประสบผลสำเร็จ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าเป็นลักษณะของการยืนกรานในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องาน เนื่องจากความริเริ่มที่ประสบผลสำเร็จ กระบวนการ ขั้นตอน หรือเนื้องาน มักจะต้องมีการเพิ่ม หรือแก้ไขปรับเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งอุปสรรคมากมายมักเกิดขึ้นในช่วงแรกของการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอาจไม่ชอบการปรับเปลี่ยนเข้ากับสิ่งใหม่ เพราะต้องถูกบังคับให้ละทิ้งแนวทางการทำงานเดิมที่เคยปฏิบัติ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่แสดงการริเริ่มด้วยตนเองที่จะต้องแสดงความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคปัญหาแรงต่อต้านจากคน รอบข้าง รวมถึงการแสดงความมานะพยายามต่อหัวหน้า ซึ่งอาจไม่ชอบให้ลูกน้องทำเกินกว่าขอบเขตงานของตนเองด้วย อนึ่ง องค์ประกอบทั้ง 3 ของการริเริ่มด้วยตนเองจะมีความเชื่อมโยงกันโดยบุคลิกภาพ เชิงรุก เชื่อมโยงกับการพัฒนาเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง ใช้แนวทางการทำงานเชิงรุกที่มองไปยังอนาคตข้างหน้า โดยอาจจะใช้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อขยายขอบเขตการทำงานของตนเองออกไปให้มากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับเป้าหมายที่พัฒนาขึ้นเอง มีความเกี่ยวข้องกับการมานะพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในงานโดยการเอาชนะอุปสรรค ทำให้เกิดเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาอีกด้วย สำหรับทางออกที่แตกต่างจากการทำงานปกติด้วยวิธีใหม่ ๆ พนักงานอาจต้องเผชิญกับปัญหาการขัดแย้งในเชิงความคิด และกรอบการทำงานกับหัวหน้างานบ้าง จึงจำเป็นที่จะต้องไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและอดทนต่อการไม่เห็นด้วยจากหัวหน้างานในช่วงแรก ๆ ของการลงมือปฏิบัติงาน จึงมักต้องอาศัยพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองนี้ด้วย และท้ายสุดบุคคลที่มี พฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองจะต้องมองไปที่ประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตด้วย ยิ่งมี บุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูง ก็ยิ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองมาก เนื่องจากบุคคลต้องการ ที่จะใช้

ประโยชน์จากโอกาสในอนาคตที่คนอื่นยังมองไม่เห็น และมีแนวโน้มที่ลักษณะทั้ง 3 องค์ประกอบของการริเริ่มด้วยตนเองจะเกิดขึ้นพร้อมกันด้วย (Frese and Fay, 2001, unpaged) สำหรับองค์ประกอบย่อยของการริเริ่มด้วยตนเอง จะบ่งบอกถึงองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้ ด้วย 1) เป้าหมาย (Goal) ที่ถูกกำหนดจากงานที่จำเป็น (Hacker,1998; Hackman, 1970, unpaged) 2) การรวบรวมสารสนเทศและการทำนาย (Information collection and prognosis) ซึ่งเป็นลำดับของการกระทำ (Dorner and Schaub, 1994, unpaged) เช่น พนักงานต้องการปรับปรุงภาพในเว็บของบริษัท ซึ่งไม่ใช่อยู่ในงานประจำของตน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มโอกาสทางการตลาดให้กับบริษัท (เป้าหมาย) ดังนั้น พนักงานจึงตรวจสอบหลายเว็บไซต์ เพื่อหาเว็บไซต์ที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับการนำมาใช้ปรับปรุงเว็บของบริษัท (รวบรวมสารสนเทศ) ซึ่งการกำหนดเป้าหมายบางอย่าง ต้องมีการทำนายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง และที่มีลักษณะเป็นพลวัตรด้วย (Dorner, 1996, unpaged) และ 3) การวางแผน (Plans) ซึ่งเป็นการเชื่อมระหว่างความคิดและการกระทำ และเพื่อบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย (Miller, Galanter and Pribram, 1960, unpaged) โดยบุคคลที่เริ่มด้วยตนเองจะแสดงให้เห็นถึงแผนที่ตรงกันข้ามกับขั้นตอนมาตรฐานที่ใช้และมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน และ 4) การตรวจสอบและข้อเสนอแนะ โดยพัฒนารายการตรวจสอบด้วยตนเองและรับฟังความเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจากตัวอย่างคือ พนักงานจะใช้ข้อเสนอแนะที่ได้มาจากการรับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเว็บไซต์ที่ทำการปรับปรุง และตรวจสอบตามรายการที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้แน่ใจว่ากำลังดำเนินไป ในทิศทางที่ถูกต้อง

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย สรุปได้ว่า การริเริ่มการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกวิธีการดำเนินการและลงมือปฏิบัติโดย พัฒนาเป้าหมายของตนเอง เริ่มต้นด้วยตนเอง มองการณ์ไกล ทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย และมีความเพียรพยายามต่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) การเริ่มด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ด้วยการมองการณ์ไกล และการทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่ โดยไม่ต้องรอให้สั่งการ

2) บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสนใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในระยะยาว โดยไม่ต้องรอให้ถึงคราวจำเป็นที่จะต้อง

ตอบสนองต่อสถานการณ์กล้าที่จะทำในสิ่งที่แตกต่างด้วยวิธีการใหม่ ๆ และริเริ่ม เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้วยตนเอง

3) ความเพียร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายืนยันที่จะทำตามวิถีทางที่ตนเองกำหนดอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.6 โมเดลสมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ4) บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่คัดมาแล้ว 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 4) การริเริ่มการเรียนรู้

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ปัจจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (cause and effect) ช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้ ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และยังพบว่ามีตัวแปรสังเกตได้ต่าง ๆ ดังนี้

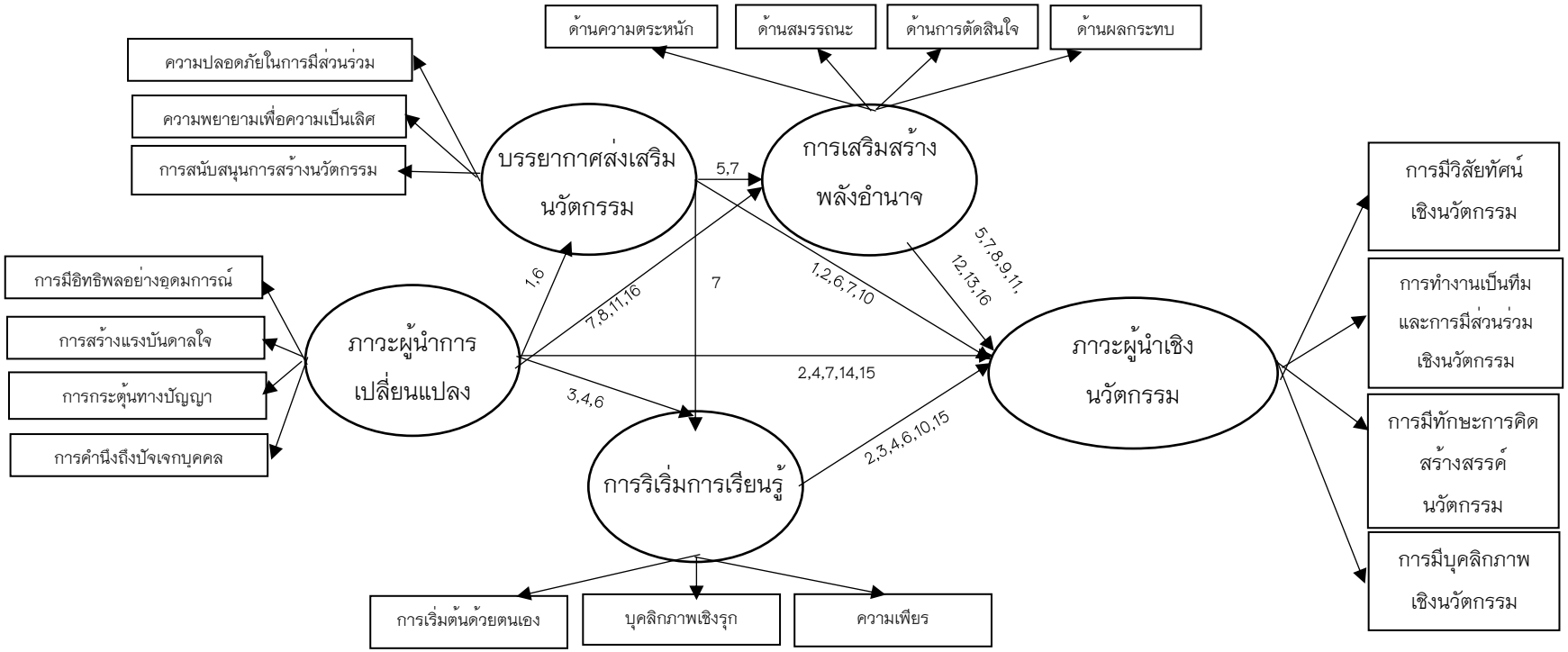
1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม 2) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และ 3) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านความตระหนัก 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านการตัดสินใจ และ 4) ด้านผลกระทบ

4) การริเริ่มการเรียนรู้ มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การเริ่มต้นด้วยตนเอง 2) บุคลิกภาพเชิงรุก และ 3) ความเพียร

เมื่อได้ตัวแปรสังเกตได้ครบทุกตัวแปรแฝง และเส้นทางอิทธิพลแล้ว จึงนำมาสร้างเป็นโมเดลสมการโครงสร้างที่ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่กำหนด เพื่อเป็นโมเดลสมมติฐาน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 ร่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

หมายเหตุ ที่มาของร่างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสังเคราะห์เอกสาร ดังนี้

1 แทน ผลงานวิจัยของศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554)

2 แทน ผลงานวิจัยของชลกร ตันประภัสร์ (2556)

3 แทน ผลงานวิจัยของวรธรรม พงษ์สีชมพู (2558)

4 แทน ผลงานวิจัยของสมนึก เพชรช่วย (2560)

5 แทน ผลงานวิจัยของปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือง (2560)

6 แทน ผลงานวิจัยของรัชชพงษ์ ชัชวาล (2560)

7 แทน ผลงานวิจัยของ Parker, Williams and Turner (2006)

8 แทน ผลงานวิจัยของ Hsiao (2009)

9 แทน ผลงานวิจัยของ Sun et al. (2011)

10 แทน ผลงานวิจัยของ Yeoh, Sethela and Rosli (2013)

11 แทน ผลงานวิจัยของ Afsar, Badir and Saeed (2014)

12 แทน ผลงานวิจัยของ Rahman, Panatik and Alias (2014)

13 แทน ผลงานวิจัยของ Craig (2015)

14 แทน ผลงานวิจัยของ Koen Nijenhuis (2015)

15 แทน ผลงานวิจัยของ Haida (2015)

16 แทน ผลงานวิจัยของ Shibin, Wang and Liu (2016)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1.3 ศึกษาโรงเรียนดีเด่น

1.1.4 การสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้ววิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.3 ศึกษาโรงเรียนดีเด่น

1.2.4 การสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การวิจัยระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model : SEM) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน โดยผลที่ได้เป็นโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นและตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกมาแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ดังนี้

2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์

2.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ 3 คน

2.4 ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีประสบการณ์การการนิเทศก์ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาหรือมีวิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

3. การศึกษาโรงเรียนดีเด่น

สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนดีเด่น คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน

การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการติดต่ออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และโรงเรียนดีเด่น เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายวันสัมภาษณ์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงทำหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย และไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะนี้จะตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษา โดยมีวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 12,243 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 47) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL ซึ่งมีคำแนะนำว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน และควรมีตัวอย่าง 20 คน ต่อตัวแปร 1 ตัว (Hair, J. et al, 2010, unpaged) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 18 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 360 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ใช้จังหวัดเป็นหน่วยสุ่ม สุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ได้จังหวัดรวมจำนวน 8 จังหวัด จาก 20 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ขอนแก่น อุดรธานี มหาสารคาม นครพนม หนองคาย ร้อยเอ็ด นครพนม ชัยภูมิ

2) ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม สุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด

ละ 1 เขต รวม 8 เขต ได้แก่ ขอนแก่น เขต 2 อุดรธานี เขต 1 มหาสารคาม เขต 1 หนองคาย เขต 2 ร้อยเอ็ด เขต 3 นครพนม เขต 1 เลย เขต 2 ชัยภูมิ เขต 3

3) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม สุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้โรงเรียน ตามข้อ 2 จำนวน 360 โรงเรียน

4) สุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อ 3 โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 25 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ขอนแก่น เขต 2 2) อุดรธานี เขต 1 3) มหาสารคาม เขต 1 4) หนองคาย เขต 2 5) ร้อยเอ็ด เขต 3 6) นครพนม เขต 1 7) เลย เขต 2 และ 8) ชัยภูมิ เขต 3 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 360 คน ดังตาราง 14

ตาราง 12 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ร้อยละ 40 ของจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	จำนวนสำนักงานเขตพื้นที่/จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25 (คน)		
1.ขอนแก่น	ขอนแก่น	เขต 2	156	39
2.อุดรธานี	อุดรธานี	เขต 1	220	55
3.มหาสารคาม	มหาสารคาม	เขต 1	197	49
4.หนองคาย	หนองคาย	เขต 2	106	26
5.ร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ด	เขต 3	215	53
6.นครพนม	นครพนม	เขต 1	249	62
7.เลย	เลย	เขต 2	157	19
8.ชัยภูมิ	ชัยภูมิ	เขต 3	231	57
8 จังหวัด	8 เขต	รวม	1,531	360

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากเป็นการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยและองค์ประกอบแต่ละปัจจัย

ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 3 กลุ่ม คือตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 4 ตัวแปร และตัวแปรผล จำนวน 1 ตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก มี 1 ตัวแปร คือ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ

1) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม 2) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และ3) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านความตระหนัก 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านการตัดสินใจ และ 4) ด้านผลกระทบ

3) การริเริ่มการเรียนรู้ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การเริ่มต้นด้วยตนเอง 2) บุคลิกภาพเชิงรุก และ 3) ความเพียร

2.3 ตัวแปรผล ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน เกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 360 คน ซึ่งมีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับการริเริ่มการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาและด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง .80 ถึง 1.00 จากนั้นผู้วิจัยนามาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนามาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

4.1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .37 – .85

4.2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและจำแนกตามปัจจัยเชิงสาเหตุ และปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99

นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ดังตาราง 14

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	.80–1.00	.37–.89	.99
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.80–1.00	.46–.77	.93
3. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม	.80–1.00	.71–.87	.95
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	.80–1.00	.57–.83	.95
5. การริเริ่มการเรียนรู้	.80–1.00	.61–.85	.94
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .99			

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดตอบแบบสอบถาม

สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทำการสรุปข้อมูล และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ ในกรณีแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำส่งเป็นหนังสือราชการไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 360 ชุด ได้รับกลับมา 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

6.1 สถิติบรรยาย

1) การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่นำมาศึกษา

6.2 สถิติอ้างอิง

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกปัจจัย

2) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที เพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1) การทดสอบโมเดลการวิจัยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1.1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model) ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 25)

3.1.2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล(Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที (t–rule) นั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน–ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (NI) ซึ่งนำมาคานวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้กฎที่กล่าวว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดี เมื่อ $t < (1/2)(NI)(NI + 1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45–46)

3.1.3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation form the Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 49–50)

3.2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53–57)

3.2.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลในโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับ ค่า GFI หากมากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) นำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI กล่าวคือ ถ้าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล หากมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรจะเกิน .08

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตาราง 14

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p > .05 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง

4) การปรับโมเดล (Model Adjustment) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

7. การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

7.1 การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

7.2 การแปลผลคะแนน

ในกรณีของการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุ และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549, หน้า 75)

4.51 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับมาก

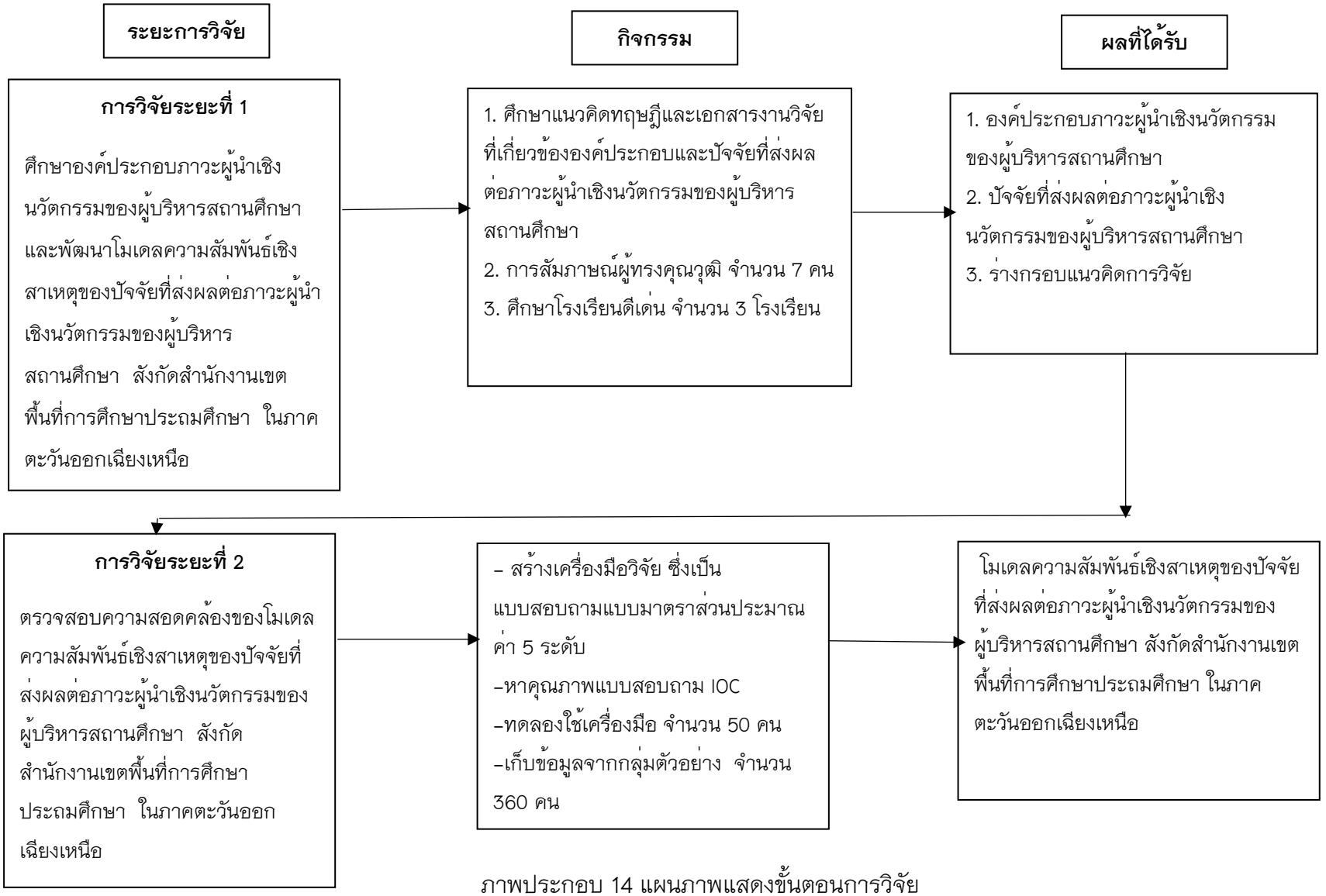
2.51 – 3.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

8. แผนดำเนินการวิจัย

การวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามภาพประกอบ 14 และตาราง 15 ดังนี้



ภาพประกอบ 14 แผนภาพแสดงขั้นตอนการวิจัย

ตาราง 15 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3. ศึกษาโรงเรียนดีเด่น	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 2. โรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรง	แบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด	วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3. ร่างกรอบแนวคิดการวิจัย	ธันวาคม 2563 – มิถุนายน 2564

ตาราง 15 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
การวิจัยระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สร้างแบบสอบถามแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 360 คน	แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	กรกฎาคม 2564 – ธันวาคม 2564

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอ ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น

2.3 สรุปผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

3.3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

3.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

3.5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) ได้แก่

A แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable) ได้แก่

B แทน บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม

C แทน การเสริมสร้างพลังอำนาจ

D แทน การริเริ่มการเรียนรู้

E แทน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ได้แก่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A)

A1 แทน การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์

A2 แทน การสร้างแรงบันดาลใจ

A3 แทน การกระตุ้นทางปัญญา

A4 แทน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B)

B1 แทน ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม

B2 แทน ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ

B3 แทน การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (C)

C4 แทน ด้านความตระหนัก

C5 แทน ด้านสมรรถนะ

C6 แทน ด้านการตัดสินใจ

C7 แทน ด้านผลกระทบ

การริเริ่มการเรียนรู้ (D)

D8 แทน การเริ่มต้นด้วยตนเอง

D9 แทน บุคลิกภาพเชิงรุก

D10 แทน ความเพียร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (E)

E11 แทน การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

E12 แทน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

E13 แทน การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

E14 แทน การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

C.V. แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)

S.E. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

Skew แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

Kur แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)

χ^2 แทน ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

χ^2/df แทน ไค-สแควร์สัมพัทธ์

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

p-value แทน ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

γ แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน

β แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน

DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

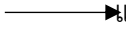
IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

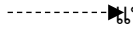
TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

3) สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล


แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable)


แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)


แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม หัวลูกศรแสดงทิศทางของอิทธิพล


แทน เส้นทางการไม่ส่งผลระหว่างตัวแปร


แทน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะได้นำเสนอดังนี้ 1) ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ จากการศึกษาบริบทจริง 3) สรุปผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัต กรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวัน ออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย ด้านความตระหนัก ด้านสมรรถนะ ด้านการตัดสินใจ และด้านผลกระทบ 4) การริเริ่มการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก และความเพียร

2. ผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาโรงเรียนดีเด่น

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค

ตะวันออกเฉียง เหนือ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย ด้านความตระหนัก ด้านสมรรถนะ ด้านการตัดสินใจ และด้านผลกระทบ 4) การริเริ่มการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก และความเพียร

3. สรุปผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยสังเคราะห์ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่นเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลที่ได้เป็นดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศและการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ด้านความตระหนัก ด้านสมรรถนะ ด้านการตัดสินใจ และด้านผลกระทบ 4) การริเริ่มการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก และความเพียร และ 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ดังตาราง 16

ตาราง 16 สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	ศึกษาโรงเรียนดีเด่น
1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย		
1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	1.1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	1.1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	2.1) การทำงานเป็นทีม 2.2) การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	2.1) การทำงานเป็นทีม 2.2) การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.1) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.1) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	4.1) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	4.1) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม
สรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม		
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย		
1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2) บทบาทหน้าที่ 1.3) บุคลิกภาพ 1.4) ความสามารถในการตัดสินใจ 1.5) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 1.6) กล้าหาญเด็ดขาด	1.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2) บทบาทหน้าที่ 1.3) บุคลิกภาพ 1.4) ความสามารถในการตัดสินใจ 1.5) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 1.6) กล้าหาญเด็ดขาด

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	ศึกษาโรงเรียนดีเด่น
2) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม	2.1) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม 2.2) ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน 2.3) วางตัวเป็นกลาง 2.4) คิดเชิงบวก 2.5) บรรยากาศที่มีความอบอุ่น 2.6) บรรยากาศที่มีการให้รางวัล 2.7) บรรยากาศแบบเปิดกว้าง	2.1) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม 2.2) ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน 2.3) วางตัวเป็นกลาง 2.4) คิดเชิงบวก 2.5) บรรยากาศที่มีความอบอุ่น 2.6) บรรยากาศที่มีการให้รางวัล 2.7) บรรยากาศแบบเปิดกว้าง
3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ	3.1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3.2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3.3) การเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์หาเหตุและผล 3.4) การเป็นผู้รู้จักตนเอง	3.1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3.2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3.3) การเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์หาเหตุและผล 3.4) การเป็นผู้รู้จักตนเอง
4) การริเริ่มการเรียนรู้	4.1) การริเริ่มการเรียนรู้ 4.2) การเริ่มด้วยตนเอง 4.3) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม 4.4) ปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง 4.5) แก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นเจริญขึ้น 4.6) เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.1) การริเริ่มการเรียนรู้ 4.2) การเริ่มด้วยตนเอง 4.3) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม 4.4) ปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง 4.5) แก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นเจริญขึ้น 4.6) เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) การริเริ่มการเรียนรู้		

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	ศึกษาโรงเรียนดีเด่น
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย		
1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1.2) การมีคุณธรรม 1.3) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1.2) การมีคุณธรรม 1.3) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2) การสร้างแรงบันดาลใจ	2.1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2.2) การสร้างขวัญและกำลังใจ 2.3) การโน้มน้าวใจ	2.1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2.2) การสร้างขวัญและกำลังใจ 2.3) การโน้มน้าวใจ
3) การกระตุ้นทางปัญญา	3.1) การกระตุ้นทางปัญญา 3.2) เชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรและเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างเต็มที่	3.1) การกระตุ้นทางปัญญา 3.2) เชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรและเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างเต็มที่
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย		
4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.1) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4.2) เอาใจใส่ โอบอ้อมอารี	4.1) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4.2) เอาใจใส่ โอบอ้อมอารี
สรุปผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล		
4. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย		
1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม	1.1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม 1.2) ความอบอุ่น เอื้ออาทร	1.1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม 1.2) ความอบอุ่น เอื้ออาทร
2) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ	2.1) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ	2.1) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ 3.1) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 3.2) การให้รางวัล

ตาราง 16 (ต่อ)

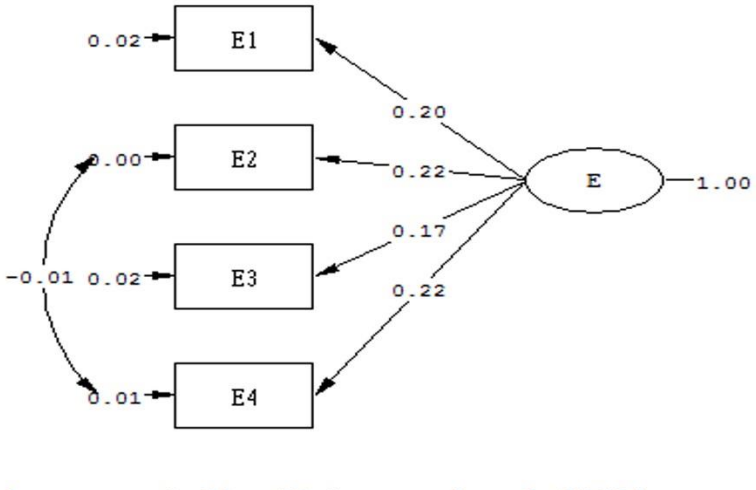
ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	ศึกษาโรงเรียนดีเด่น
3) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	3.1) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 3.2) การให้รางวัล	
สรุปผลการวิเคราะห์ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม 2) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ 3) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม		
5. การริเริ่มการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย		
1) การเริ่มด้วยตนเอง	1.1) การเริ่มด้วยตนเอง 1.2) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม 1.3) เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	1.1) การเริ่มด้วยตนเอง 1.2) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม 1.3) เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
2) บุคลิกภาพเชิงรุก	2.1) บุคลิกภาพเชิงรุก 2.2) ปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง	2.1) บุคลิกภาพเชิงรุก 2.2) ปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง
3) ความเพียร	3.1) ความเพียร 3.2) ความสามารถแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น	3.1) ความเพียร 3.2) ความสามารถแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น
สรุปผลการวิเคราะห์ การริเริ่มการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเริ่มด้วยตนเอง 2) บุคลิกภาพเชิงรุก 3) ความเพียร		
6. การเสริมสร้างพลังอำนาจ ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย		
1) ด้านความตระหนัก	1.1) ด้านความตระหนัก 1.2) การเป็นผู้รู้จักตนเอง	1.1) ด้านความตระหนัก 1.2) การเป็นผู้รู้จักตนเอง
2) ด้านสมรรถนะ	2.1) ด้านสมรรถนะ 2.2) การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดกาล	2.1) ด้านสมรรถนะ 2.2) การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดกาล
3) ด้านการตัดสินใจ	3.1) ด้านการตัดสินใจ 3.2) เข้าใจในจิตวิทยาการบริหาร	3.1) ด้านการตัดสินใจ 3.2) เข้าใจในจิตวิทยาการบริหาร

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	ศึกษาโรงเรียนดีเด่น
4) ด้านผลกระทบ	4.1) ด้านผลกระทบ 4.2) การเป็นผู้รู้จักการวิเคราะห์หาเหตุและผล	4.1) ด้านผลกระทบ 4.2) การเป็นผู้รู้จักการวิเคราะห์หาเหตุและผล
สรุปผลการวิเคราะห์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย1) ด้านความตระหนัก 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านผลกระทบ		

ผลการตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E2) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.20 และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.17 ตามลำดับ แสดงดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ 3) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 4) ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน 5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 360 คน โดยสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	245	68.06
1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการ	115	31.94
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
2.1 ปริญญาตรี	12	3.33
2.2 ปริญญาโท	342	95.00
2.3 ปริญญาเอก	6	1.67
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 ไม่เกิน 10 ปี	150	41.66
3.2 11–20 ปี	172	47.78
3.3 21–30 ปี	23	6.39
3.3 31 ปี ขึ้นไป	15	4.17

ตาราง 17 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4. ขนาดสถานศึกษา		
4.1 ขนาดเล็ก	169	46.94
4.2 ขนาดกลาง	114	31.67
4.3 ขนาดใหญ่	73	20.28
4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	4	1.11

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 68.06 เป็นรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.67 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11–20 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 47.78 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.66 มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 21–30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.94 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 20.28 และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาด ใหญ่พิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ลตัวแปรแฝง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร มีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร		$\overline{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้					
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A)	1.1 การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (A1)	4.55	.27	−0.59	0.05	มากที่สุด
	1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (A2)	4.56	.30	−0.63	−0.00	มากที่สุด
	1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (A3)	4.54	.29	−0.35	−0.57	มากที่สุด
	1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (A4)	4.55	.30	−0.65	0.19	มากที่สุด
2. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B)	2.1 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (B1)	4.54	.29	−0.53	−0.15	มากที่สุด
	2.2 ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (B2)	4.52	.30	−0.44	−0.29	มากที่สุด
	2.3 การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม(B3)	4.55	.28	−0.56	0.05	มากที่สุด
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (C)	3.1 ด้านความตระหนัก (C4)	4.55	.29	−0.42	−0.08	มากที่สุด
	3.2 ด้านสมรรถนะ (C5)	4.53	.32	−0.50	−0.05	มากที่สุด
	3.3 ด้านการตัดสินใจ (C6)	4.56	.31	−0.64	0.42	มากที่สุด
	3.4 ด้านผลกระทบ (C7)	4.58	.27	−0.69	0.04	มากที่สุด
4. การริเริ่มการเรียนรู้ (D)	4.1 การเริ่มต้นด้วยตนเอง (D8)	4.56	.29	−0.49	−0.17	มากที่สุด
	4.2 บุคลิกภาพเชิงรุก (D9)	4.53	.30	−0.50	−0.19	มากที่สุด
	4.3 ความเพียร (D10)	4.54	.31	−0.43	−0.15	มากที่สุด
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (E)	5.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E11)	4.53	.24	−0.32	0.16	มากที่สุด
	5.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E12)	4.55	.22	−0.35	0.18	มากที่สุด
	5.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E13)	4.54	.22	−0.68	1.02	มากที่สุด
	5.4 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E14)	4.57	.24	−0.86	3.01	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (A2) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (A1) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (A4) และการกระตุ้นทางปัญญา (A3)

ตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (B3) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (B1) และความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (B2)

ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ (C) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลกระทบ (C7) ด้านการตัดสินใจ (C6) ด้านความตระหนัก (C4) และด้านสมรรถนะ (C5)

ตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ (D) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การริเริ่มด้วยตนเอง (D8) บุคลิกภาพเชิงรุก (D9) และความเพียร (D10)

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (E) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E14) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E12) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E13) และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E11)

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่ง พบว่าค่าความเบ้ส่วนใหญ่มีค่าใกล้เคียงกับศูนย์ แสดงว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ (West et al.,1995 อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 259) ได้กล่าวว่า ถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) มากกว่า 2.00 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) มากกว่า 7.00 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นปกติ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝง ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (C) การริเริ่มการเรียนรู้ (D) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (E) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.32 ถึง 0.77 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E12) กับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E11) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 รองลงมา คือ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E14) กับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E12) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.73 และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E13) กับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E12) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.71 ตามลำดับ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ สามารถสรุปได้ ดังตาราง 19

ตาราง 19 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	C4	C5	C6	C7	D8	D9	D10	E11	E12	E13	E14
A1	1.00																	
A2	.55**	1.00																
A3	.54**	.54**	1.00															
A4	.48**	.52**	.57**	1.00														
B1	.58**	.52**	.54**	.50**	1.00													
B2	.50**	.47**	.49**	.48**	.57**	1.00												
B3	.52**	.57**	.53**	.45**	.63**	.53**	1.00											
C4	.50**	.47**	.48**	.44**	.51**	.44**	.47**	1.00										
C5	.40**	.38**	.41**	.42**	.46**	.40**	.52**	.44**	1.00									
C6	.42**	.32**	.45**	.39**	.51**	.45**	.47**	.41**	.48**	1.00								
C7	.39**	.40**	.44**	.39**	.50**	.47**	.47**	.45**	.51**	.49**	1.00							
D8	.55**	.44**	.50**	.48**	.48**	.49**	.43**	.57**	.44**	.37**	.44**	1.00						
D9	.44**	.49**	.56**	.50**	.53**	.50**	.58**	.42**	.45**	.39**	.50**	.47**	1.00					
D10	.44**	.51**	.48**	.42**	.50**	.46**	.57**	.44**	.51**	.46**	.48**	.41**	.53**	1.00				
E11	.57**	.50**	.59**	.49**	.56**	.57**	.54**	.56**	.49**	.45**	.55**	.56**	.56**	.50**	1.00			
E12	.59**	.50**	.58**	.49**	.59**	.52**	.57**	.50**	.50**	.52**	.57**	.52**	.56**	.55**	.77**	1.00		
E13	.48**	.45**	.45**	.42**	.52**	.48**	.47**	.39**	.42**	.47**	.51**	.40**	.55**	.52**	.58**	.71**	1.00	
E14	.63**	.60**	.60**	.61**	.58**	.53**	.52**	.57**	.49**	.45**	.55**	.58**	.59**	.53**	.70**	.73**	.63**	1.00

* p < .05, ** p < .01

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน

การวิเคราะห์โมเดลการวัดนี้จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) โมเดลการวัดตัวแปรภายใน โดยการวัดรูปแบบทั้ง 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งมี 1 ตัวแปร ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (A1) การสร้างแรงบันดาลใจ (A2) การกระตุ้นทางปัญญา (A3) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (A4) ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

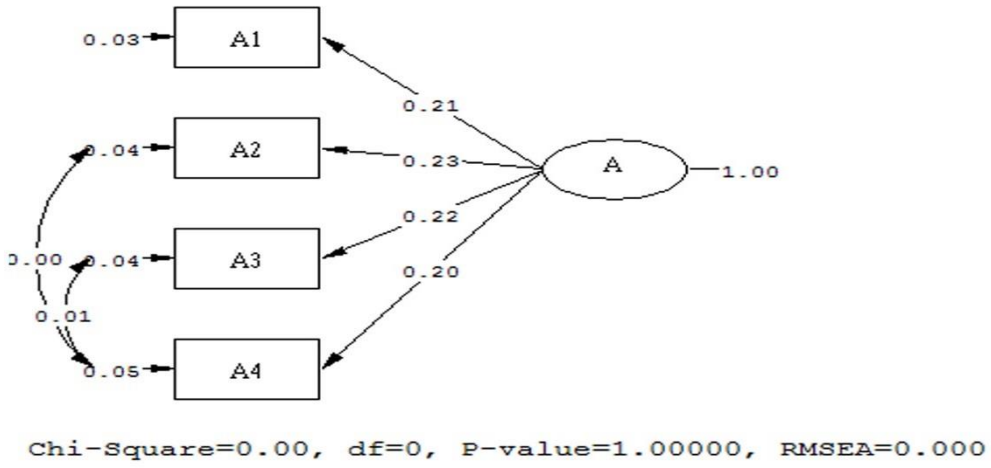
ตัวแปรสังเกตได้	**ตัวแปนแฝงด้านภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง (A)**		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	**S.E.**	**t**
1. การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (A1)	0.21	0.01	14.52**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ(A2)	0.23	0.02	14.47**
3. การกระตุ้นทางปัญญา (A3)	0.22	0.02	14.29**
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (A4)	0.20	0.02	11.11**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.00			
χ^2/df = 0 GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.00			

* p < .05, ** p < .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ชี้ให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดล เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556, หน้า 228) เมื่อพิจารณาค่าหน้าหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้เป็นอย่างดี

จากผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งมี 4 ตัวแปร ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (B1) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (B2) และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (B3)

ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (C) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความตระหนัก (C4) ด้านสมรรถนะ (C5) ด้านการตัดสินใจ (C6) และด้านผลกระทบ (C7)

ตัวแปรแฝงด้านการริเริ่มการเรียนรู้ (D) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การเริ่มต้นด้วยตนเอง (D8) บุคลิกภาพเชิงรุก (D9) และความเพียร (D10)

ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (E) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E11) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E12) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E13) และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E14) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการริเริ่มการเรียนรู้ และ
ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	**ตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B)**		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	**S.E.**	**t**
1. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (B1)	0.24	0.01	18.08**
2. ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (B2)	0.22	0.01	15.34**
3. การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (B3)	0.22	0.01	16.33**

ตาราง 21 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (C)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
4. ด้านความตระหนัก (C4)	0.20	0.01	13.76**
5. ด้านสมรรถนะ (C5)	0.22	0.02	13.31**
6. ด้านการตัดสินใจ (C6)	0.22	0.02	14.17**
7. ด้านผลกระทบ (C7)	0.20	0.01	15.02**
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการริเริ่มการเรียนรู้ (D)		
8. การเริ่มต้นด้วยตนเอง (D8)	0.19	0.01	13.03**
9. บุคลิกภาพเชิงรุก (D9)	0.22	0.02	14.22**
10. ความเพียร (D10)	0.21	0.02	13.22**
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (E)		
11. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E11)	0.20	0.01	18.83**
12. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E12)	0.20	0.01	20.42**
13. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E13)	0.17	0.01	16.21**
14. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E14)	0.22	0.01	20.36**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 25.44 df = 44 p-value = 0.98 χ^2/df = 0.57 GFI = 0.99 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.00			

* p < .05, ** p < .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการริเริ่มการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ชี้ให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 25.44 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 44 และมี ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.98 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 เป็นค่าที่เข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.57 ซึ่งน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ

(Bollen, 1989, p. 269, อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556, หน้า 228) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในทั้ง 4 ตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B) พบว่าทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (B1) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (B2) และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (B3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.24, 0.22, และ 0.22 ตามลำดับ

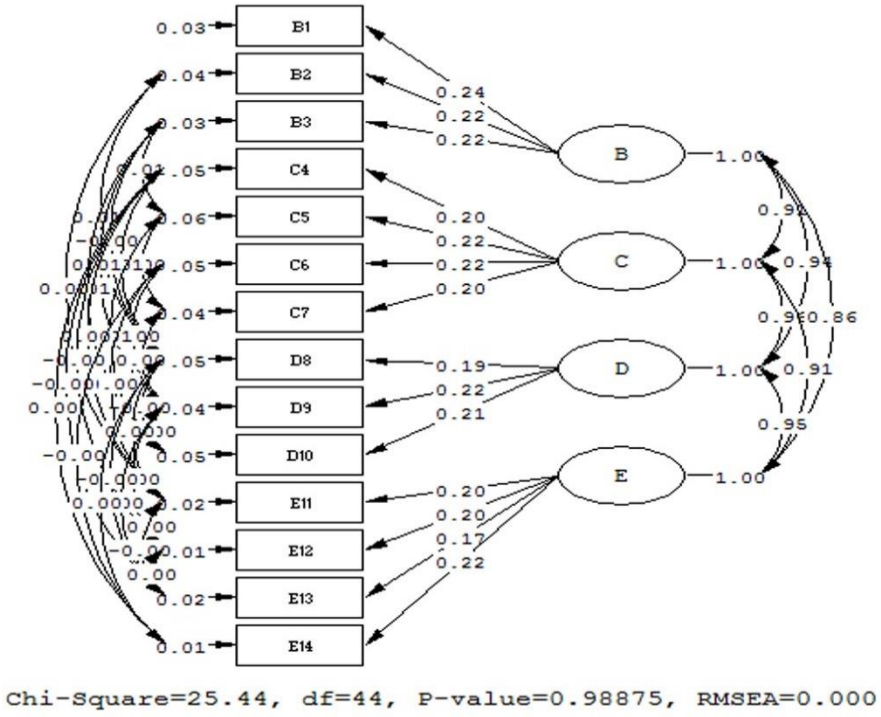
ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (C) พบว่าทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ด้านความตระหนัก (C4) ด้านการตัดสินใจ (C6) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะ (C5) และด้านผลกระทบ (C7) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22, 0.22, 0.20, และ 0.20 ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านการริเริ่มการเรียนรู้ (D) พบว่าทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ บุคลิกภาพเชิงรุก (D9) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ความเพียร (D10) และการเริ่มต้นด้วยตนเอง (D8) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22, 0.21, และ 0.19ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (E) พบว่าทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E14) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E11) การทำงาน

เป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E12) และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E13) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22, 0.20, 0.20, และ 0.17 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการริเริ่มการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การด้านเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการริเริ่มการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

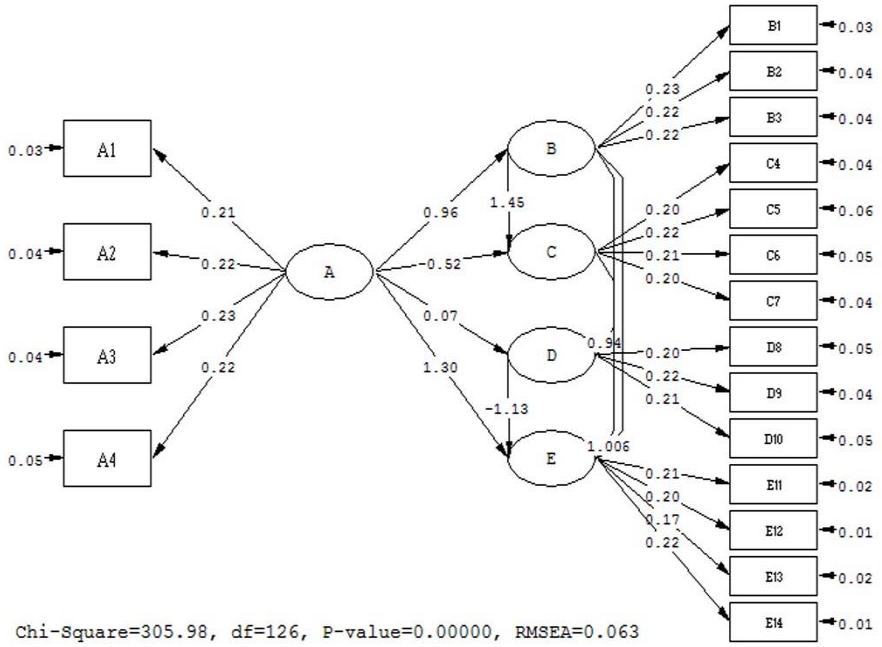
5. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า โมเดลสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 305.98 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 126 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.42 ค่า RMSEA = 0.06 ค่า GFI = 0.91 ค่า AGFI = 0.88 ดังตาราง 22 และภาพประกอบ 18

ตาราง 22 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	χ^2 = 305.98, p = 0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	< 2.00	2.42	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.88	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.06	ผ่านเกณฑ์

*.05, **.01



ภาพประกอบ 18 โมเดลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล

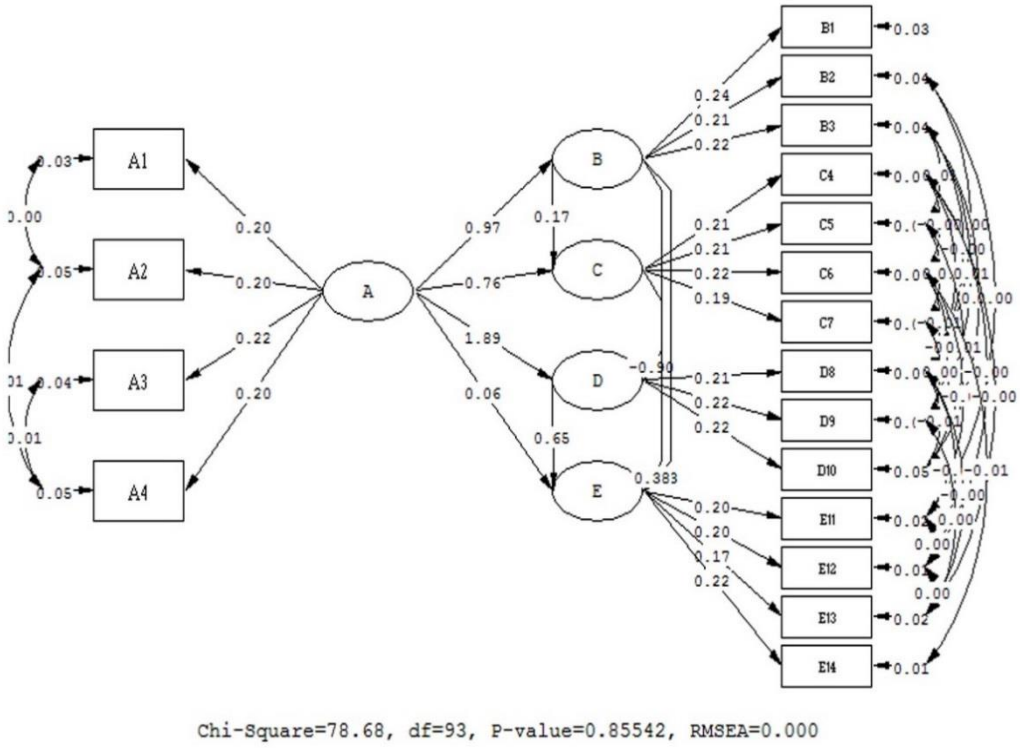
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดลโดยมีขั้นตอนการปรับดังคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล (ซึ่งปรากฏในภาคผนวก) ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า) และหยุดปรับโมเดลเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์วัดดัชนีความสอดคล้องของโมเดล โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	χ^2 = 78.68, p = 0.85	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	< 2.00	0.84	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.96	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.00	ผ่านเกณฑ์

*.05, **.01

จากตาราง 23 ภายหลังการปรับโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 78.68 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 93 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.85 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.84 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 เป็นค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง ผลการปรับโมเดลสรุปดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 โมเดลการวิเคราะห์โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับโมเดล

ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 78.68 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 93 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.85 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.84 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 เป็นค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่าโมเดลที่

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.97 ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.76 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.89 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (A3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ มีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (A1) การสร้างแรงบันดาลใจ (A2) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (A4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.20 ตามลำดับ

2. ตัวแปรด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการริเริ่มการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (B1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.24 รองลงมา คือ การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (B3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22 และความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (B2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.21 ตามลำดับ

3. ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.38 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจ (C6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ ด้านความตระหนัก (C4) ด้านสมรรถนะ (C5) มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ เท่ากับ 0.21 ด้านผลกระทบ (C7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.19 ตามลำดับ

4. ตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (D9) ความเพียร (D10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ การเริ่มต้นด้วยตนเอง (D8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.21ตามลำดับ

5. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 4ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E11) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.20 และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E13) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.17 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรต้น											
			A			B			C			D		
			γ	S.E.	t	β	S.E.	t	β	S.E.	t	β	S.E.	t
B	.93	DE	0.97	0.06	16.85**	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		IE	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		TE	0.97	0.06	16.85**	–	–	–	–	–	–	–	–	–
C	.85	DE	0.76	0.27	2.83**	0.17	0.27	0.61	–	–	–	–	–	–
		IE	0.16	0.26	0.62	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		TE	0.92	0.07	13.96**	0.17	0.27	0.61	–	–	–	–	–	–
D	1.09	DE	1.89	0.89	2.13*	–0.90	0.89	–1.01	–	–	–	–	–	–
		IE	–0.87	0.87	–1.00	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		TE	1.02	0.07	17.22**	–0.90	0.89	–1.01	–	–	–	–	–	–
E	.91	DE	0.06	0.64	0.09	–0.13	0.32	–0.41	0.38	0.19	2.04*	0.65	0.49	1.33
		IE	0.89	0.65	1.36	–0.53	0.80	–0.66	–	–	–	–	–	–
		TE	0.95	0.05	17.22**	–0.66	0.69	–0.96	0.38	0.19	2.04*	0.65	0.49	1.33
ค่าสถิติ Chi-square = 78.68 df = 93 p-value = 0.85 χ^2/df = 0.84 GFI = 0.98 AGFI = 0.96 RMSEA = 0.00														

* p < .05, ** p < .01

ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.38 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2. อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรใดในโมเดล

3. อิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.95 และตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.38 นอกจากนี้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และการริเริ่มการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรแฝงในโมเดลสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 91 ตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 100 ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้ร้อยละ 83 และตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ได้ร้อยละ 93 ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ได้ดังนี้

1. $E = 0.06(A)+-0.13(B)+0.38(C)+0.65(D)$; $R^2 = 0.91$

2. $D = 1.89(A)+-0.90(B)$; $R^2 = 1.09$

3. $C = 0.76(A) + 0.17(B)$; $R^2 = 0.85$

4. $B = 0.97(A)$; $R^2 = 0.93$

สมการที่ 1 อธิบายได้ว่า ตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ (D) มีอิทธิพลสูงสุดต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (E) รองลงมา คือ ตัวแปรการ

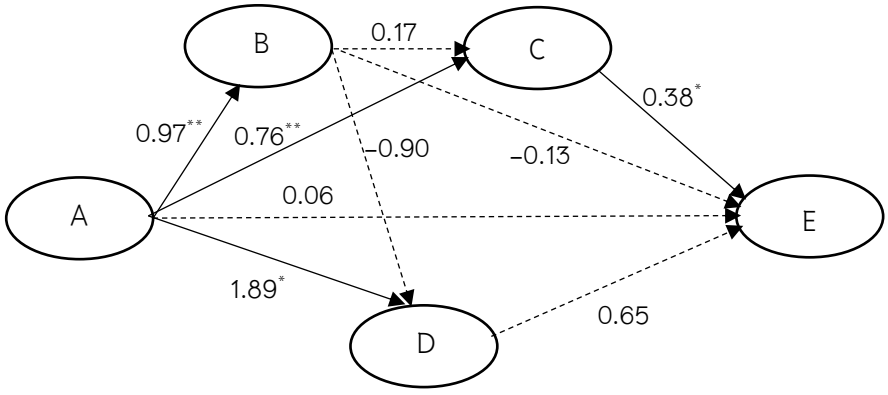
เสริมสร้างพลังอำนาจ (C) ตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B) และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A) โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา (E) ได้ร้อยละ 91

สมการที่ 2 อธิบายได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A) มีอิทธิพลสูงสุดต่อตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ (D) รองลงมา คือ ตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B) โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ (D) ได้ร้อยละ 100

สมการที่ 3 อธิบายได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A) มีอิทธิพลสูงสุดต่อตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ รองลงมา คือ ตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม (B) โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้ร้อยละ 83

สมการที่ 4 อธิบายได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ได้ร้อยละ 93

จากผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนแผนภาพแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 21



Chi-square = 78.68 df = 93 p-value = 0.85 GFI = 0.98 AGFI = 0.96 RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 21 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัยกำหนดไว้ ดังนี้ คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ ระยะแรกเป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยระยะแรกเป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐาน สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วยอาจารย์สถาบัน อุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น มาสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในระยะนี้เป็น

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบความสมบูรณ์ ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการ (Methodological triangulation) โดยจัดกลุ่มประเด็นหลักเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (analytical description)

การวิจัยระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 12,243 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่ควรน้อยกว่า 100 คน นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 20 คน ต่อตัวแปร 1 ตัว (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 18 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 360 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับการริเริ่มการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนตอนที่ 2-6 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

1.2 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.20 และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.17 ตามลำดับ

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม 2) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และ 3) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

2.3 ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ด้านความตระหนัก 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านการตัดสินใจ และ 4) ด้านผลกระทบ

2.4 ตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) การเริ่มต้นด้วยตนเอง 2) บุคลิกภาพเชิงรุก และ 3) ความเพียร

2.5 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 78.68 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 93 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.85 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.19 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 โดยตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.97 ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.76 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.89 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 91

4. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรใดในโมเดล และอิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.95 และตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.38 นอกจากนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และการริเริ่มการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จะเห็นว่ามีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยรวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษาโรงเรียนดีเด่น และยังสอดคล้องกับฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 324) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และยังสอดคล้องกับพยัต วุฒิรงค์ (2555, หน้า 37) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กรโดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างบรรยากาศในองค์การ 4) การบริหารความเสี่ยง 5) จริยธรรมของ

ผู้บริหาร และ 6) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และเวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 41) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม นอกจากนี้พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 6) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และ 7) การมีศรัทธาและบารมี ยังสอดคล้องกับณัฐ ธาระสืบ (2562, หน้า 546) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิผลของผู้นำและความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) ความมีจริยธรรม 5) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม รวมถึงงานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, ไม่ปรากฏเลขหน้า) พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ นอกจากนี้ ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553, หน้า 61–63) กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วย การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์การที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นใน

ระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในสถานศึกษาได้ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในสถานศึกษายังต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่ามุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานหลากหลาย (Cross – functional) ในขณะเดียวกันต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้ บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม สถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมและให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” หมายถึงผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสร้างนวัตกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์รวมถึงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้กลายเป็นค่านิยมของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเป็นวัฒนธรรมขององค์การในที่สุด การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทางานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์สถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยการตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงานหรือห้องพักครู (Lay out) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสาร พูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ โดยการพบปะพูดคุยหรือการสบสายตาในลักษณะสบตากัน (Eye contact) จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น ผู้บริหารต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) อย่างแท้จริง และการจะเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้นั้น ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์การ ก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์การไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์การ ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงสถานประกอบการหรือตลาดแรงงาน สถานศึกษาอาจพัฒนากลไกของสถานศึกษาซึ่งอาจพัฒนากลไกในการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social network mapping) ด้วยการสร้างเครือข่ายเสมือนจริงผ่านทางอินเทอร์เน็ตและการสื่อสารแบบไร้สาย ซึ่งมักจะใช้เว็บไซด์

ของโรงเรียน เฟสบุ๊ค (Facebook) หรือจดหมายอิเล็คทรอนิกส์ (e-mail) ในการเชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งเครือข่ายนี้ไม่เพียงเชื่อมโยงครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงหน่วยงาน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กว้างขวางมากขึ้น และHorth (2014, unpaged) ได้กล่าวถึง การใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ในในการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเสริมสร้างนวัตกรรมที่น่าสนใจดังนี้ 1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมขององค์การเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การ 2) การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์การ เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์การ การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ๆ และการแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ เช่น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น หรือความกลัวที่จะล้มเหลวต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ 3) การสนับสนุนและให้กาลังใจบุคลากร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุนและแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม 4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม 5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เนื่องจากการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลาและความอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้ 6) การมีเสรีภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิดและการตัดสินใจในงานและวิธีการที่บุคลากรจะ

สร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่น กรอบเวลาในการทำงานหรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม คือ วิธีการเชิงนวัตกรรม 7) ผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ท้าทายหรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและโครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่ประกอบการพิจารณาด้วย 8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยมีการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (E2) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (E4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.22 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (E1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.20 และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (E3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.17 ตามลำดับ ซึ่ง ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 326–327) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การมีบุคลิกภาพ เชิงนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.28 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.81 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.67 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.58 และการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ เท่ากับ 0.44 ตามลำดับ นอกจากนี้เอกศิษฎ์ เจริญธันยบูรณ์ (2560,ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ ทักษะและภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทักษะของหัวหน้าทีมในด้านทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการจูงใจ และทักษะการสอนและมีส่วนร่วมในการอธิบายความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับ Horth (2014, unpaged) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคคลในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งจัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน และกุลชรี จงเจริญ (2556, หน้า 26)กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาจะเกิดขึ้นจากการพบประเด็นความท้าทายที่เกิดขึ้นในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนานวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ และมีการนำนวัตกรรมนั้น ๆ ไปใช้เพื่อการพัฒนาและการปรับปรุง ซึ่งผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและ

สภาพแวดล้อมในที่ทางานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้ง ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กาลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้นิคม ฆารสว่าง (2560, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวถึง ความสำคัญทางบุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าโมเดล ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจ การริเริ่มการเรียนรู้ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรดังกล่าวเนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น มาเป็นกรอบในการศึกษาเบื้องต้น หลังจากนั้นได้สังเคราะห์เนื้อหาประเด็นที่ต้องการจะศึกษาให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบเบื้องต้นก่อนสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน และศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ยัง พบว่า

3.1 อิทธิพลทางตรง

3.1.1 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.38 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย บทบาทการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงการวิเคราะห์หาเหตุผลและการควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แสดงออกซึ่งความรู้สึก ความเห็น ความสำนึก เข้าใจ รับรู้ถึงคุณค่าของงานและประเมิน

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น โดยเงื่อนไขระยะเวลา เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงความสามารถของตนเองว่ามีความรู้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมายสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้จนสำเร็จ รับรู้ว่าตนเองมีอิสระในการที่จะเริ่มต้นและรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่องานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาหรือผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560, หน้า 154–155) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม:การวิจัยผสานวิธี พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้ร้อยละ 54 Parker, Williams and Turner (2006, unpaged) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ตัวแปรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา Hsiao (2009, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม Sun et al (2011, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน โดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา Afsar, Badir and Saeed (2014, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม Rahman, Panatik and Alias (2014, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม Craig (2015, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และShibin, Wang and Liu (2016, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปร

คั่นกลางของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

3.1.2 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้สูงสุด มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 1.89 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดการริเริ่มการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงการให้คำแนะนำปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและที่ปรึกษาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้ทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ มีความ สามารถที่จะปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่ง มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง พยายามที่จะเรียนรู้ที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ด้วยการมองการณ์ไกล และการทำในขอบเขตอำนาจและบทบาทหน้าที่โดยไม่ต้องรอให้สั่งการ กล้าที่จะทำในสิ่งที่แตกต่างด้วยวิธีการใหม่ ๆ และริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้วยตนเอง ตามวิถีทางที่ตนเองกำหนดอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับรัชชพงษ์ ชัชวาล (2560, หน้า 190) ได้วิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับFoumany (2015, unpaged, อ้างถึงใน รัชชพงษ์ ชัชวาล, 2560, หน้า 190) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อนวัตกรรม โดยมีตัวแบบการจัดการความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกกับการจัดการความรู้ ยังสอดคล้องกับ Widiartanto และ Suhadak (2013, อ้างถึงใน รัชชพงษ์ ชัชวาล, 2560, หน้า 190) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นตลาด การมุ่งเน้นการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวรธรรม พงษ์สีชมพู (2558, หน้า 54–56) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำ มีอิทธิพล

ทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผ่านตัวแปรการจัดการความรู้ และตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังสอดคล้องกับสมนึก เพชรช่วย (2560, หน้า 193) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4,และ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.97 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของบุคลากร มีการสื่อสารโน้มน้าวให้ทราบถึงความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันดูแลและช่วยกันทำงาน เกิดการคิดในเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างความท้าทายให้บุคลากรได้ สนับสนุนให้ทดลองวิธีการใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ ตลอดการจูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ถึงความอบอุ่นและการแสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรมีความมุ่งมั่นเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงานซึ่งได้รับการประเมินการปรับปรุง และแสดงความคิดเห็นเชิงบวกบวกอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงการให้รางวัล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าแสดงความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างเปิดกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับรัชชพงษ์ ชัชวาล (2560, หน้า 190) ได้วิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานแต่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม และ Lin (2014, อ้างถึงใน รัชชพงษ์ ชัชวาล, 2560, หน้า 190) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรม และนวัตกรรมองค์การ พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงและบรรยากาศนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับนวัตกรรมองค์การ และยังพบว่า บรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมองค์การ

ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.76 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร เป็นที่เคารพยกย่องนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้บุคลากรต้องการปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความเห็น ความสำนึก เข้าใจ รู้ถึงคุณค่าของงานและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น โดยเงื่อนไข ระยะเวลา เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อม มีความรู้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้จนสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Parker, Williams and Turner (2006, unpaged) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ Hsiao (2009, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ Afsar, Badir and Saeed (2014, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ยังสอดคล้องกับ Shibin, Wang and Liu (2016, unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ส่งผลต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงและนำไปสู่การปฏิบัติได้ ตลอดจนความศรัทธา ความไว้วางใจ ที่ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะไม่สามารถสื่อสารโน้มน้าวให้ทราบถึงความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันดูแลและช่วยกันทำงาน ชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดการคิดในเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างความท้าทายให้บุคลากรได้ สนับสนุนให้ทดลองวิธีการใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ชลกร ตันประภัสร์ (2556, หน้า 42-43), สมนึก เพชรช่วย (2560, หน้า 193), Parker, Williams and Turner (2006), Koen Nijenhuis (2015), และ Haida (2015)

3.1.3 ตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ไม่ส่งผลต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ และตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน ลักษณะของทีมงานยังอาจจะขาดการจูงใจและขาดการสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ ซึ่งบุคลากรยังไม่สามารถรับรู้ถึงความอบอุ่นและการแสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ ตลอดจนบริบทบางพื้นที่ยังขาดความมุ่งมั่นที่มีอยู่ในทีมงานเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะขาดการประเมิน การปรับปรุงและไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเชิงบวกบวกอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงการให้รางวัล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ๆ อย่างเปิดกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับตรีทิพย์ บุญแย้ม (2554, หน้า 120) ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มงานส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าพนักงานในองค์การหนึ่งๆ อาจมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งทำให้การตอบรับต่อปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มจะมีผต่อพฤติกรรมของเขาในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป และ Paulus (2000, อ้างถึงในตรีทิพย์ บุญแย้ม, 2554, หน้า 120) ได้ชี้ให้เห็นว่าการคาดเดาผลตอบกลับของการมีส่วนร่วมในกลุ่มงานของคนที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เช่นในคนบางประเภทอาจชื่นชอบกับการแข่งขันมากกว่าการประนีประนอม ซึ่งทำให้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มส่งผลต่อเขาในลักษระที่ไม่เหมือนกัน และความขัดแย้งอาจนำไปสู่การคิดที่หลากหลายหรือแปลกใหม่ หากความขัดแย้งเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อย บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มงานที่มีแนวโน้มของการประนีประนอมอาจส่งผลบวกหรือลบหรืออาจไม่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมในบุคคลที่ต่างประเภทกันได้

3.1.4 ตัวแปรการริเริ่มการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ยังขาดทักษะและความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยต้องคอยคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ขาดความพยายามที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ด้วยการมองการณ์ไกล และการทำในขอบเขตอำนาจและบทบาทหน้าที่โดยต้องรอให้สั่งการ ซึ่งอาจจะส่งผลให้การบริหารงานเกิดความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสิรภพ สมอุดร (2561, หน้า 402–403) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่าปัจจัยด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู และชี้ให้เห็นว่าอาจเป็นเพราะบริบทในด้านการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีระดับความคิดเห็นต่อการที่ผู้บริหารสนับสนุนทุนให้ครูในการพัฒนานวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ผู้บริหารจำเป็นต้องมองเห็นความสำคัญในด้านการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถและจัดหาทุนเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของครู โดยการเข้าถึงแหล่งทุนต่างๆ เช่น ขอสนับสนุนจากเครือข่ายระดับโรงเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง หรือหน่วยงานอื่นๆ โดยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนานวัตกรรม เพิ่มการส่งเสริมในด้านต่างๆ เช่นการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทางด้านนวัตกรรม การจัดอบรมสัมมนาทางนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์

3.2 อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรใดในโมเดล ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงและนำไปสู่การปฏิบัติได้ ตลอดจนความศรัทธา ความไว้วางใจ ที่ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะไม่สามารถสื่อสารโน้มน้าวให้ทราบถึงความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันดูแลและช่วยกันทำงาน ชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดการคิดในเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างความท้าทายให้บุคลากรได้ สนับสนุนให้ทดลองวิธีการใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะยังไม่ให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ และโอกาส

ก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงการให้คำแนะนำปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและที่ปรึกษาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ รวมถึงลักษณะของทีมงานที่อาจจะไม่มีการจูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ถึงความอบอุ่นและการแสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความมุ่งมั่นที่มีอยู่ในทีมงานเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงานซึ่งได้รับการประเมิน การปรับปรุง และแสดงความคิดเห็นเชิงบวกอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศสร้างสรรค์นวัตกรรม ความคาดหวังการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่น่าพอใจ รวมถึงการให้รางวัล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าแสดงความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างเปิดกว้าง ตลอดจนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะไม่พยายามที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ด้วยการมองการณ์ไกลและการทำในขอบเขตอำนาจและบทบาทหน้าที่โดยต้องรอให้สั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสนใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในระยะยาว โดยต้องรอให้ถึงคราวจำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อสถานการณ์ ไม่กล้าที่จะทำในสิ่งที่แตกต่างด้วยวิธีการใหม่ๆ และริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้วยตนเอง และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะไม่มีความมุ่งมั่นที่จะทำตามวิถีทางที่ตนเองกำหนดอย่างมีความย่อท้อ จนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.3 อิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.95 และตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.38 นอกจากนี้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และการริเริ่มการเรียนรู้ ทั้งอาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรในสถานศึกษาและสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของตนให้เป็นความจริงและนำไปสู่การปฏิบัติได้ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร เป็นที่เคารพยกย่องนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้บุคลากรต้องการปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สื่อสารโน้มน้าวให้ทราบถึงความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันดูแลและช่วยกันทำงาน ชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดการคิดในเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างความท้าทายให้บุคลากรได้ สนับสนุนให้ทดลองวิธีการใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองอย่าง

สร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงการให้คำแนะนำปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและที่ปรึกษาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความเห็น ความสำนึก เข้าใจ รับรู้ถึงคุณค่าของงานและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น โดยเงื่อนไข ระยะเวลา เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อม รับรู้ความสามารถของตนเองว่า มีความรู้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้จนสำเร็จ มีอิสระในการที่จะเริ่มต้น สามารถตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง และรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติ มีผลกระทบต่องานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา หรือผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับชลกร ตันประภัสร์ (2556, หน้า 42–43) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงานและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 77 นอกจากนี้สมนึก เพชรช่วย (2560, หน้า 193) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2, 3, 4 และ 6 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ระดับสูงทุกปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม Parker, Williams and Turner (2006, unpaged) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกาทำงานเชิงนวัตกรรม คือภาวะผู้นำ Koen Nijenhuis (2015, unpaged) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่

ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ Haida (2015, unpaged) ได้ศึกษาตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้

1. ข้อเสนอสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการของโรงเรียนประถมศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรคำนึงถึงการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของตนให้เป็นความจริงและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

1.3 บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรคำนึงถึงการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกดำรงอยู่ว่าเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม จูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ถึงความอบอุ่นและการแสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มุ่งมั่นที่มีอยู่ในทีมงานเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงานซึ่งได้รับการประเมิน การปรับปรุง และแสดงความคิดเห็นเชิงบวกอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศสร้างสรรค์

นวัตกรรม รวมถึงการให้รางวัล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าแสดงความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ๆ อย่างเปิดกว้าง

1.4 การริเริ่มการเรียนรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรคำนึงถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ มีความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่ง มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำตามวิถีทางที่ตนเองกำหนดอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่งานวิจัยนี้ได้ศึกษาไว้แล้ว ซึ่งอาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความผูกพันในงาน การบริหารความเสี่ยง การสร้างศรัทธาบารมี เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม การริเริ่มการเรียนรู้ ว่าเป็นเพราะสาเหตุใด หรือปัจจัยอะไรที่ทำให้ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากบริบทของสถานศึกษาแตกต่างกัน เพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ.(2559). คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียนประชารัฐ โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ .วันที่ 2-4 พฤษภาคม 2559.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กล้าหาญ ณ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการ* 31(1), 39-67.

กุลชรี จงเจริญ. (2556). *นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.* สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กมลชนก ชมภูพันธุ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย* 5(1).

ขวัญชนก โตนาค .(2557) .*การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญญานันท์ แก้วนุชธนาวัชร . (2559). *การบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

คนึงนิจ อนุโรจน์. (2549). *ความไว้วางใจกับการประยุกต์ใช้ในการทำงาน.* เข้าถึงได้จาก WRITER © 2015 Technology Promotion Association (Thailand-Japan). All Rights : http://tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php. 1 พฤษภาคม 2563.

คุณนาย คงเจือ. (2554) *ผู้นำสร้างนวัตกรรม.* วารสาร QM For Quality Management. 18 ,167.

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2551). *ผู้นำกับนวัตกรรมองค์กร.* เข้าถึงได้จาก http://www.bangkokbiznews.com/2008/08/19/news_27056357.php?news_id=27056357. htm. 10 กุมภาพันธ์ 2555.

จุฑาธิป อินทรเรืองศรี. (2549) *การศึกษาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกลุ่ม.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุรีวรรณ จันพลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 9(1), *53–60.*

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาบัณฑิตศึกษาสาขาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง.* การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 2: 2557 “บูรณาการสหวิทยาการงานวิจัยสู่มาตรฐานสากล”

เฉลิมพร เย็นเยือก. (2550). *ภาวะผู้นำในเชิงนวัตกรรม. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์, 3*(2), 81–93.

ชลกร ตันประภัสร์ .(2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบรหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรภา ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน 2556–กันยายน 2556.

ชลลดา บุญห่อ. (2560). ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking). เข้าถึงได้จาก https://goo.gl/Tzwehq. htm. 22 ตุลาคม 2563.

เชี่ยวชาญ ภาระวงค์. (2560). *การติดต่อสื่อสารในโรงเรียน (COMMUNICATION IN SCHOOLS).* เข้าถึงได้จาก https://sites.google.com/site/chiewchanprw/kar-tidtx-suxsar. htm. 10 กุมภาพันธ์ 2563.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2546). *การผลิตชุดการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์.* กรุงเทพฯ: เอมพันธ์.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2558). *สุดยอดผู้นำที่เจ้านายกด Like และลูกน้องกด Love.* กรุงเทพฯ : ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.

ณัฐ ธาระสืบ. (2562).ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิผลของผู้นำ และความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานคร. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์.* 9(2) (พฤษภาคม–สิงหาคม 2662).

ตรีทิพย์ บุญแย้ม. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย.* หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถวิล มาตรเลี่ยม. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ : School–Based Management : SBM.* กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

ถวัลย์ มาศจรัส. (2548). *ความคิดสร้างสรรค์ในการจัดทำนวัตกรรมทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2555). ผู้นำด้านนวัตกรรม. (INNOVATION–LEADERSHIP). เข้าถึงได้จาก http://www.bangkokbiznews.com/home/. htm. 10 กุมภาพันธ์ 2563.

ธวัช บุณยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค. (2549) *108 แบรนด์แห่งองค์กรนวัตกรรม.* กรุงเทพฯ : ธุรกิจบิซบุ๊ค.

ธีระ รุญเจริญ. (2546), *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.

ธีระ รุญเจริญ. (2548). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ* . กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

_____. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

_____. (2556). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2* และประเมินภายนอกรอบ *3.* กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

_____. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สาหรับการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นนทิพร สาน้อย. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต . มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิคม ฆารสว่าง. (2560). *บุคลิกภาพผู้บริหาร*. เข้าถึงได้จาก https://www.gotoknow.org/posts/377082. htm. 23 ตุลาคม 2563.

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4(1) มกราคม – เมษายน 2560.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2545). *นวัตกรรมการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : อารุเอส พริ้นติ้ง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 4.) กรุงเทพฯ : สุวีริยสาส์น.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. (2548). *มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำเล่ม 1*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือง. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผสมผสานวิธี*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประไพพรรณ เวชรักษ์. (2541). การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหาร. *วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา*, 15(2), 2–3.

ประโยชน์ คล้ายลักษณ์. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(ฉบับพิเศษ พุทธศักราช 2556), 136–145.

พรชัย ภาพันธ์. (2547). เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคลทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการ .* 1 (มกราคม–มีนาคม 2547), 44.

พระครูใบฎีกา อภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในทศวรรษหน้า. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร,* 4(2), 313.

พยัต วุฒิรงค์. (2555). *การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พสุ เดชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ.* กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

พิศมัย อำไพพันธุ์. (2560). *ความคิดสร้างสรรค์ Creative Thinking.* เข้าถึงได้จาก https://goo.gl/giCvgf. htm. 22 ตุลาคม 2563.

พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย. WMS Journal of Management Walailak University 1(1), 29–45.

พัชสิรี ชมภูคำ (2552). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: แมคกรอฮิล.

พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 11(1), 57–70.

พิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : การทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้น.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12*(1), มปป.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล จันทรภักดี. (2550). *การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ. (2557). *ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ; มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

ภาวัฒน์ พันธ์แพ. (2546). *ภาวะผู้นำ*. เอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการบริหารจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ : มหาวิทยาลัยพายัพ.

ภาวัฒน์ พันธ์แพ. (2547). ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 24*(3), 51–62.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: วี. พริ้นท์.

ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 2(3), 31–38.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : Diamond in business world.

รัชชพงษ์ ชัชวาล. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 11(1).

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลดารัตน์ ศรรักษ์. (2558). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิลาวัณย์ จันทร์ไข่. (2558). *แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกมัธยมศึกษา เขต 41. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* 1307–1316.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2547). ภาวะผู้นำ. จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 27(3), 40–52.

วิโรจน์ สารรัตนะ.(2548). *โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.* (ปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 5) : กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ.(2553). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ.(2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 8) : กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ์

วิโรจน์ สารรัตนะ.(2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพยวิสุทธิ์.

วีระวุฒิ วัจนะพุกกะ และอาทิตยา อรุณศรีโสภณ. (2553). ชุมชนแห่งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์. *วารสารนักบริหาร*, 30(3), 25–26.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วรธรรม พงษ์สีชมพู.(2558). อิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 37(3), 31–38.

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). *การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน.* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). *“องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ :กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2556). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ : แนวคิดและปฏิบัติการ.* สกลนคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์. (2542). *กุญแจสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารคน.* กรุงเทพฯ: จูนพับลิชชิ่ง.

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเรืองและ วรางคณา ทองนพคุณ. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทาย อนาคต.* เอกสารประกอบการอบรม.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). กรณีศึกษา : ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เรดเฟิร์นครีเอชั่น.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547), *เอกสารประกอบการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* นครปฐม:โรงพิมพ์ ส. ประจักษ์ นครปฐม.

สมเกียรติ ทานอก. (2539). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย เทพแสง. (2547). E-Leadership: ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิตอล. *วารสารวิชาการ.* 7(1): 55-62.

สมชาย รุ่งเรือง. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. *วารสาร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมชาติ กิจยรรยง. (2560). *ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาร์ทไลฟ์.

สมนึก เพชรช่วย. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2, 3, 4 และ 6. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(1).

สมบัติ ท้ายเรือคา. (2553). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา.* มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สาวินีย์ ทวยจันทร์. (2557). การทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิรภพ สมอุดร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1). 391–406.

สมัชชา จันทร์แสง. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *สานฝันด้วยการคิด*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการ ใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ.ตั้งในส่วนราชการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547). *สุดยอดนวัตกรรมไทย.* กรุงเทพฯ : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม* (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117–128.

สุกิตติ เอื้อมหเจริญ. (2547). *ย้ำอีกที พันธมิตรอุตสาหกรรม The CLUSTER*. เข้าถึงได้จาก http://www.businessthai.co.th/ content.php?data=408232_Opinion. Htm 5 ธันวาคม 2561.

สุชยา ชูแสง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีมบุคลากรทางการขนส่งทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุนทร พลวงค์. (2551). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมโดยใช้กิจกรรม 5 ส. ในการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนบ้านหนองหัวหมู อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2554). *ภาวะผู้นำ.* เข้าถึงได้จาก http//pongsriwat@thaimail.Com. html 5 ธันวาคม 2563.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2560). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 162–173.

สุพิชชา พู่กันงาม. (2559). *การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่.* นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 59(1).

อรนุช ลิมตศิริ. (2546). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรวรางค์ จันทร์เกษม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์, 8*(1), *138–144.*

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์ รป.ด. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัปสร เสถียรทิพย์. (2554). องค์กรอัจฉริยะองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสาร KM Lite*, 4(3), 5–7.

อานันท์ ปันยารชุน. (2544). *นานาทัศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.* นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

อารี พันธ์มณี. (2564). *ฝึกให้คิดเป็น คิดสร้างสรรค์* (ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ใยไหมเอดดูเคท.

เอกศิษฎ์ เจริญธันยบูรณ์. (2560). บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นาของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทางานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1), 1604–1619.

Afsar B., Badir Y. & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovation work behaviour. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8): 1270–1300.

Ahmed, P.K. (1998). Culture and Climate for Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1). 226–230.

Ailin, M. & Lindgren, P. (2008). *Innovation Leadership in Danish SMEs. In Management of Innovation and Technology,* 2008. ICMIT 2008. 4th IEEE International Conference on 21–24 September 2008, 98–103.

Braun. (1985). Leader : The Strartegies for Taking Change. New York : Harperand Row.

Braun, J. B. (1991). An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship Toschoolclimate. *Dissertation Abstract International*, 52 (4). 1139.

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

Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). *A First Course in Factor Analysis.* (2nd ed). Hillsdale, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associated.

Cooley, W. W. (1978). Explanatory observational studies. *Educational researcher*, 7(9), 9–15.

Craig, J.T. (2015). *Antecedents of Individual Innovative Behavior: Examining Transformational leadership, Creative climate, Role ambiguity, Risk propensity and Psychological empowerment*. Alliant International University.

Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1987). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five–Factor Inventory Professional Manual*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992). DiVcUiminanW ValidiW\ Rf NEO–PIR FaceW ScaleV. EdXcaWiRnal and PV\chRlRgical MeaVXUemenW. 52: 229–237.

Dave, (2007). *Characteristics of innovative leaders*. Retrieved June 25, 2013, From http:// innovative leadership. Blogspot.com/2007/02/ innovative–leadership–progress–at–warp.html.

Donna C. L. & Paul A. (2002). *Principles of innovative leadership*. Retrieved June 25, 2013, from http://www.winstonbrill.com/brill001/html/article index/articles/551–600/article551_body.html

Dubrin, A.J. (2006). *Leadership : Research Finding, Practice and Skills*. Boston : Houghton Muffling.

Fisher, K. (1993). *Leading Self–directed Work Teams : a Guide to Developing New Team Leadership Skill*. New York : McGraw–Hill.

Frederickson, G.H. et al. (2012). *The Public Administration Theory Primer.* Philadelphia: Westview Press.

Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York : McGraw–Hill Book.

Guilford, J.P. (1991). Some Chang in the Structure of Intellect Model. *Education and Psychological Maeasurement*, 4 (8). 1–4.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., (2010). *Multivariate data analysis*: A.

Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.

Horth, D. M., & Vehar, J. (2012). Becoming a leader who fosters innovation. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.

Hsiao, H.C., Chang.J.C., Tu, YL. (2009). *The influence of transformational leadership and support for innovation on organizational innovation: From the vocational high school teachers' perspective*. In Industrial Engineering and Engineering Management, IEEE International Conference on IEEE. pp.1988–1992.

Jong, J. P. & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 41–64.

Koen Nijenhuis (2015). Impact Factors for Employee Innovative Work Behavior in the Public Sector. University of Twente.

Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership*. Retrieved from https://blog.castle.co/innovative–leadership.

Matlin, M. W. (1992). Psychology. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.

Panuwatwanic,K; Stewart, R. A. and Sherif,M. (2008). The Role of Climate for Innovation in Enhancing Business Performance The Case of Design Firms. *Engineering Construction and Architectural Management*, 15 (5): 407–422. Retrieved March 12, 2009 from Emerald Group Publishing.

Parker, S.K, Williams, H.M, Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652.

Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of Innovations*. New York: Glencoe.

Sashkin. (1988). *Visionary Leadership. In J. Conger, Kananga and Associates Charismatic Leadership : The Elusive Factor in Organizational Effectiviness*. SanFrancisco,CA : Jossey–Bass.

Sharma, P. (2008). *Innovative–Leadership*. Retried July 10,2013, from http://www.scribd.com/doc/4705971/Innovative–Leadership

Shibin, Wang & Liu (2016). The mediator role of innovative self–efficacy between pesonorganization fit and innovative behavior. *Service Systems and Service Management*. 9(14), 7.

Siengthai, S. and Bechter, C. (2002). Strategic Human Resource Management and Firm Innovation. *Research and Practice in Human*, 9(1), 35–57. March 12, 2002.

Sun LY., Zhang Z, Qi J. & Chen ZX. (2011). Empowerment and creativity: A cross–level investigation. *The Leadership Quarterly*. 23(1), 51–65.

Rahman, A., Panatik, S.A., & Alias, R.A. (2014). The influence of psychological empowerment to innovative work behaviour among academia in Malaysian research universities. *International Proceeding of Economics Development and Research*. 78, 108–112.

Roscorla,T. (2010). *The 7 steps to Innovative leadership*. Retrieved from from http://www.convergemag.com/policy/the–7–Elements–of–Innovative–Leadership.html June 25, 2013.

Tidd, J., Bessant, J, Pavitt & Keith. (2001). *Managing Innovation*. Chichester: John Willey and Son.

Torrance, E.P. (1974). *Rewarding creative behavior: experiment in classroom creativity. Englewood*. Cliffs.N.J. : Prentice Hall.

Weiss, S. D. and Legand, P. C. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons Canada.

Woodcock, M., and Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy*. Hampshire : Gower Publishing Company Limited.

Yeoh, K, Sethela J. & Rosli, M. (2013). The Determinants of Innovative Work Behavior in the Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15), 47–59.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๑/ว ๕๓๙

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ณัฐพร พินะสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๑๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ประ.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรรัฐญากรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๔๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๓๓๕ ๒๔๗๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๐/ว ๕๓๙

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ บันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๖๗๙ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๖๗๙ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๐๖๔๕ ๒๔๐๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๗๖ ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓๙

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

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจษวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเสรา สุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๐๑๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๘
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเสรา สุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๕ ๒๔๑๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๖๑๓.๑๒/ว ๕๓๙

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความกรุณาให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรรัฐกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๗
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๓๕ ๒๔๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๘.๑๒/ว ๕๓๙

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๙๒๒๓๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เต็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะครี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๓๙๕ ๒๔๓๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓๙

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายไมยมิตร ป้องวิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเดชา คุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโว เพ็งลวัลย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๑ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา คุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๓๕ ๑๔๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๕๐๙

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายฉัตรชัย ชายทวีป

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเดชา สุนาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๗๗๑ ๐๗๐๙
โทรสาร ๐ ๔๗๗๑ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา สุนาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๗๕ ๒๔๓๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๒๒/ว ๕๓๙

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเสรา อุนาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นับทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยยุกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายเสรา อุนาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๓๑๕ ๒๔๐๗

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๐๑.๑๒/ว ๕๙๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๗๐ อ.นิคมฯ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่างนาดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเศรา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๑๒๒๑๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัมเพิญ บันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๙๑๑
ผู้ประสานงาน นายเศรา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๗๑๕ ๒๔๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓๙

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

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเดชา อุนาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นับทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๗๗๑ ๗๑๒๔
โทรสาร ๐ ๔๗๗๑ ๗๐๑๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๑๕ ๒๔๑๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๓.๐๒/ว ๕๘๒

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

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชนิกา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๑๑๑๒๐๐๐๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๖๒๔
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๓๕ ๒๔๔๔

"อยู่สกล รักสกล หัวเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๒

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

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา สุนาวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๐๗๒๒๓๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ประ.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศักานต์ เพียรชัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๗๗๙ ๐๑๐๙
โทรสาร ๐ ๔๗๗๙ ๐๐๗๑
ผู้ประสานงาน นายเดชา สุนาวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๗๑๕ ๒๔๓๘

"อยู่สกล รักสกล ห่วงเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๑/ว ๕๘๒

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

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรวัฒนากรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๑๕ ๒๔๑๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๒

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

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง "เขตการทางนครราชสีมาสงเคราะห์ ๓"

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเสขา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๐๗๒๐๐๓๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรอัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๗๑๗ ๐๗๑๐๙
โทรสาร ๐ ๔๗๑๗ ๐๐๙๑๐
ผู้ประสานงาน นายเสขา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๑๔๕ ๒๔๗๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๑/ว ๕๘๒

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

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๑๑๒๐๐๐๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรอัญญการณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๑๗ ๐๔๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๑๗ ๐๐๙๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๓๑๕ ๒๔๓๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๕

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา ลุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา ลุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๑๕ ๒๔๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๓.๗๐/ว ๔๓๕

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญากมล์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๖๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๑๕ ๒๔๒๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา ลุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๙๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา ลุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๓๒๕ ๒๔๐๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา ลุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๒๓๒๒๑๑๐๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๐๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรอัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๑๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา ลุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๙๑๕ ๒๔๗๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๓๕

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๑๒๒๓๓๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เอกสารรับรอง ๐๙๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๐๗
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๑๕ ๒๔๗๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิคไธ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๐๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ บันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๑๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๙๒๕ ๒๔๗๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๗๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเศรา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยอิดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๗๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญการณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๔๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายเศรา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๗๗๕ ๒๔๗๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๕

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา ลุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๑๒๒๑๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญการณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๙๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา ลุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๙๑๕ ๒๔๗๘

"อยู่สกล รักสกล ห่วงฟื้อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕

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

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเดชา อุนาวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๑๒๒๑๑๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัด จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๐๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญการ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นายเดชา อุนาวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๔๑๔๕ ๒๔๓๔

"อยู่สกล ภักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประกอบการวิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นายเดชา ลุนาวงค์ นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง/หน้าที่ .....

หน่วยงาน .....

หมายเลขโทรศัพท์.....โทรสาร.....

วันสัมภาษณ์ วันที่ .....เดือน .....พ.ศ. .....เวลา.....ถึง .....น.

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

****

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป

2. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้า พร้อมกับนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์ ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

3. ลักษณะของการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งบันทึกเสียงและถ่ายภาพไปพร้อมกันไปด้วย

4. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ และจะสรุปผลการของการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

5. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

****

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาตะวันออกเฉียงเหนือ

เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบใดบ้างหรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง

.....

.....

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

4. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

5. การริเริ่มการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

6. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

นายเดชา ลุนาวงค์

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A CAUSUAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING INNOVATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES IN THE NORTHEAST

.....

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ

เนื่องด้วยข้าพเจ้านายเดชา ลุนาวงค์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดุษฎีนิพนธ์ คือ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ และ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ซึ่งการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน

ดังนั้น ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงขอความกรุณาจากท่าน ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และขอความอนุเคราะห์ท่านสแกนคิวอาร์โค้ด กรอกข้อมูลตามแบบฟอร์มที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวมจะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคลหรือรายสถานศึกษาและจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

แบบสอบถามฉบับนี้มีข้อคำถาม จำนวน 133 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับการริเริ่มการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

กราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายเดชา ลุนาวงค์

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เติมในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่

☐ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 2) รองผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้รักษาราชการแทน

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาโท

☐ 3) ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1) ไม่เกิน 10 ปี

☐ 2) 11 – 20 ปี

☐ 3) 21 – 30 ปี

☐ 4) 31 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดสถานศึกษา

☐ 1) เล็ก (จำนวนนักเรียน 120 คนลงมา)

☐ 2) กลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 360 คน)

☐ 3) ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 361 – 719 คน)

☐ 4) ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 720 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ /การกระทำ / การแสดงออกของท่านอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์ประกอบหลัก การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
1.1 องค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์						
1	ท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
2	ท่านมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ชัดเจน					
3	ท่านมีการกระตุ้นและสร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่บุคลากร จะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมาย					
4	ท่านมีการจัดวางภาพอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้					
5	ท่านมีแผนงานสำรองที่เหมาะสม สามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้อีกช่องทางหนึ่ง					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์ประกอบหลัก การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
1.2 องค์ประกอบย่อย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
6	ท่านมีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน					
7	ท่านมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์					
8	ท่านมีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ					
9	ท่านมีการนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงาน และต่อยอดการพัฒนางาน					
1.3 องค์ประกอบย่อย การเผยแพร่วิสัยทัศน์						
10	ท่านมีการประชาสัมพันธ์ สื่อสาร สร้างการรับรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง					
11	ท่านมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน					
12	ท่านมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา					
13	ท่านมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำมาสู่การปรับปรุงพัฒนางาน					
14	ท่านมีการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมาย					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์ประกอบหลัก การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
1.4 องค์ประกอบย่อย การเป็นแบบอย่างที่ดี						
15	ท่านมีการบริหารจัดการตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ให้บรรลุตามที่ตั้งไว้					
16	ท่านสร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา					
17	ท่านเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
18	ท่านมีความกระตือรือร้น เพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน					
19	ท่านมีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ					
2. องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
2.1 องค์ประกอบย่อย การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
20	ท่านสื่อสาร กระตุ้น สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงาน					
21	ท่านมีการมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลา และเป้าประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจน					
22	ท่านสร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาให้ครูและสถานศึกษา					
23	ท่านมีการสร้างแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรโดยยึดความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ					
24	ท่านมีการตั้งเป้าความสำเร็จ และมุ่งมั่น ตั้งใจ ยึดมั่นในเป้าหมายของความสำเร็จ					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
2.2 องค์ประกอบย่อย การสร้างความไว้วางใจ						
25	ท่านให้ความเชื่อถือ เอาใจใส่ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อบุคลากรและเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ					
26	ท่านใช้การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรทำงานเป็นทีม					
27	ท่านมีการมอบหมายงาน เปิดโอกาส ยุติธรรม เปิดใจยอมรับให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
28	ท่านสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จริงใจ เอาใจใส่ให้การสนับสนุนอย่างเสมอภาค					
29	ท่านรักษาระดับความสัมพันธ์กับครูและผู้บังคับบัญชาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน					
2.3 องค์ประกอบย่อย การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์						
30	ท่านรู้จักตนเอง รู้จักและเข้าใจบุคลากร ทีมงาน และผู้บังคับบัญชา					
31	ท่านมีความสามารถในการพูด การแสดงออก ถูกต้อง ตรงไปตรงมา กระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์					
32	ท่านให้ความสำคัญกับการแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง ภาษามือและสายตา					
33	ท่านใจกว้าง เที่ยงตรง สร้างความสามัคคี สุภาพ รับฟังอย่างเข้าใจ เป็นนักฟังที่ดี					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
2.4 องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม						
34	ท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน					
35	ท่านและครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
36	ท่านสนับสนุนและสร้างความไว้วางใจต่อกัน เปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน					
37	ท่านสร้างความร่วมมือและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ยุติธรรม และมีเหตุผล					
38	ท่านมีการตรวจสอบทบทวนการปฏิบัติงาน ผลงานที่เกิดขึ้นและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย					
2.5 องค์ประกอบย่อย การมอบหมายงานที่ชัดเจน						
39	ท่านมีการวางแผน เตรียมการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ					
40	ท่านมีการออกคำสั่งมอบหมายงานเหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับทักษะ ความถนัดของบุคลากร					
41	ท่านมีการกำหนดระยะเวลา ขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
42	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวคิดแลกเปลี่ยนหรือร่วมวางแผนการทำงาน					
43	ท่านมีการติดต่อสื่อสาร กระตุ้นการทำงาน สอบถามความพึงพอใจ ให้ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. องค์ประกอบหลัก การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม						
3.1 องค์ประกอบย่อย ความคิดริเริ่ม						
44	ท่านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทางเลือกใหม่และคิดนอกกรอบ					
45	ท่านเป็นผู้ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
46	ท่านมีกระบวนการสร้างทางเลือก เพื่อสนับสนุนให้ทำหรือใช้การวิจัยในการพัฒนางานแก่ครู					
47	ท่านส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ					
48	ท่านเป็นผู้นำในการปรับแนวคิด เพื่อเปิดรับสิ่งใหม่และความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมาใช้กับบริบทของสถานศึกษา					
3.2 องค์ประกอบย่อย ความคล่องในการคิด						
49	ท่านคิดค้นทางเลือกที่หลากหลายได้อย่างรวดเร็วในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน					
50	ท่านมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ที่แตกต่างมาใช้ประกอบการพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
51	ท่านมีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. องค์ประกอบหลัก การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม						
3.2 องค์ประกอบย่อย ความคล่องในการคิด						
52	ท่านมีการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา					
3.3 องค์ประกอบย่อย ความคิดยืดหยุ่น						
53	ท่านมีปฏิภาณไหวพริบ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์					
54	ท่านมีการคิดสร้างสรรค์ หาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง					
55	ท่านมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จุดเด่น จุดควรพัฒนา การสร้างโอกาส และการขจัดอุปสรรค เพื่อพัฒนางานได้					
56	ท่านคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือคิดเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี					
3.4 องค์ประกอบย่อย จินตนาการ						
57	ท่านมีวิธีฝึกการคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีพลัง และคิดเชิงบวก					
58	ท่านเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนาการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่					
59	ท่านมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์สามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเต็มศักยภาพ					
60	ท่านมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการที่เกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. องค์ประกอบหลัก การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม						
4.1 องค์ประกอบย่อย บุคลิกภาพแบบแสดงตัว						
61	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับการตรวจสอบ					
62	ท่านเป็นผู้นำและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอยู่เสมอ					
63	ท่านมีเจตคติ หรือพฤติกรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน					
64	ท่านมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ					
65	ท่านเป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่ถือตัว เข้าหาง่าย และแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา					
4.2 องค์ประกอบย่อย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์						
66	ท่านเปิดใจยอมรับความเชื่อและค่านิยมของผู้อื่น					
67	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็น ทัศนคติของผู้อื่น					
68	ท่านส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
69	ท่านเปิดใจกว้าง เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
70	ท่านประยุกต์ความสำเร็จของผู้อื่นมาพัฒนางานของตนเองและสถานศึกษาได้					
4.3 องค์ประกอบย่อย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม						
71	ท่านเป็นผู้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
72	ท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติดี และการปฏิบัติชอบของผู้อื่น					
73	ท่านไม่ตัดสินผู้อื่นเพียงเพราะหน้าตาหรือบุคลิกภาพภายนอก					
		ระดับพฤติกรรม				

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. องค์ประกอบหลัก การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม						
4.3 องค์ประกอบย่อย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม						
74	ท่านมีเทคนิค วิธีการขจัดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาได้ดี โดยใช้หลักเหตุผล					
75	ท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น และมีความยุติธรรม					
4.4 องค์ประกอบย่อย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม						
76	ท่านรู้จักตนเอง รู้หน้าที่ และปฏิบัติในสิ่งที่ดี ถูกต้อง และมีคุณค่า					
77	ท่านไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน					
78	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงผลงานที่มีคุณภาพที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด					
79	ท่านปฏิบัติงานด้วยใจบริสุทธิ์ และมีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อชุมชน สังคมโดยรวม					
80	ท่านมีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม ไม่ลอกเลียนผลงานผู้อื่น					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ /การกระทำ / การแสดงออกของท่านอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
5.1 การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์						
81	ท่านให้ความสำคัญและกำหนดให้มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
82	ท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสมอ					
83	ท่านมีความเฉลียวฉลาดและมีความสามารถในการทำงาน					
84	ท่านให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจในการทำงานร่วมกัน					
5.2 การสร้างแรงบันดาลใจ						
85	ท่านมีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ในสิ่งใหม่ ๆ					
86	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรช่วยกันคิดช่วยกันดูแลและช่วยกันทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
87	ท่านโน้มน้าวให้บุคลากรตระหนักและเห็นถึงสิ่งที่คาดหวังในการทำงาน					
88	ท่านแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.3 การกระตุ้นทางปัญญา						
89	ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน					
90	ท่านมีการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ					
91	ท่านให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
92	ท่านกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์					
5.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
93	ท่านให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์และความก้าวหน้าแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล					
94	ท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตนเองและให้เวลาในการแนะนำอย่างเพียงพอเป็นรายบุคคล					
95	ท่านปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
96	ท่านให้เกียรติและปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา					

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ /การกระทำ / การแสดงออกของท่านอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม						
6.1 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม						
97	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานในทุกขั้นตอน					
98	ท่านและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนร่วมกันตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
99	ท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานทำให้บุคลากรสามารถรับรู้ถึงความอบอุ่นและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
100	ท่านแสดงความคิดเห็นหรือมีแนวคิดใหม่ ๆ มานำเสนอให้แก่ทีมงาน					
6.2 ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ						
101	ท่านมีส่วนร่วมกับทีมงานในการพัฒนา ควบคุม และปรับปรุงให้ผลงานมีคุณภาพ					
102	ท่านและทีมงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำให้ผลงานออกมาให้ดีที่สุด					
103	ท่านและบุคลากรมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันแต่ทุกคนก็พร้อมที่จะรับฟังซึ่งกันและกันเพื่อผลงานที่ดี					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.2 ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ						
104	ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของท่านและบุลากรมักจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา					
6.3 การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม						
105	ท่านและบุคลากรให้ความร่วมมือกันในการสนับสนุนการทำงาน กล้าแสดงความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างเปิดกว้าง					
106	ท่านและบุคลากรมีเวลาเพียงพอในการคิดและทำงานเพื่อให้เกิดผลงานที่ดี					
107	ท่านและบุคลากรมีการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงานระหว่างกัน รวมถึงการให้รางวัล					
108	ท่านและบุคลากรต่างรู้สึกพอใจที่ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนด้วยดีต่อกัน					

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ /การกระทำ / การแสดงออกของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. การเสริมสร้างพลังอำนาจ						
8.1 ด้านความตระหนัก						
109	ท่านรับรู้หน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติราชการของตนเอง					
110	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา					
111	ท่านพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองได้					
112	ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ต่อตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา					
8.2 ด้านสมรรถนะ						
113	ท่านรับรู้ความรู้ความสามารถของตนเอง มีความชำนาญและความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
114	ท่านมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้					
115	ท่านมีความสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในงานจนสำเร็จด้วยทักษะและความชำนาญที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. การเสริมสร้างพลังอำนาจ						
8.3 ด้านการตัดสินใจ						
116	ท่านรับรู้ว่าตนเองมีอิสระในทางเลือกต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือสั่งการ					
117	ท่านสามารถควบคุมการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์และต่อเนื่อง					
118	ท่านสามารถตัดสินใจและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
8.4 ด้านผลกระทบ						
119	ท่านรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติ มีผลกระทบต่องานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา หรือผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
120	ท่านรับรู้แนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
121	ท่านสามารถจัดการและปฏิบัติงานภายใต้บริบทงานใดงานหนึ่งในสถานศึกษา					
122	ท่านมีแนวทางสร้างขวัญกำลังใจหรือความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับการริเริ่มการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ /การกระทำ / การแสดงออกของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. การริเริ่มการเรียนรู้						
7.1 การเริ่มด้วยตนเอง						
123	ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง					
124	ท่านถือว่าการเรียนรู้เป็นการลงทุนที่มีความคุ้มค่า					
125	ท่านถือว่าการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่รับประกัน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
126	ท่านกำหนดให้การเรียนรู้เป็นค่านิยมพื้นฐานของบุคลากรเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
7.2 บุคลิกภาพเชิงรุก						
127	ท่านมีเป้าหมายในการดำเนินงาน สำหรับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา					
128	ท่านสามารถนำเสนอแนวทางต่าง ๆ ที่ได้รับจากผู้รับบริการมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
129	ท่านและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีค่านิยมในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. การริเริ่มการเรียนรู้						
7.2 บุคลิกภาพเชิงรุก						
130	ท่านและบุคลากรร่วมกันสะท้อนข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
7.3 ความเพียร						
131	ท่านส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
132	ท่านและบุคลากรมีการวิเคราะห์ความพยายามที่ไม่ประสบความสำเร็จและสื่อสารสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปสู่บุคลากรคนอื่น ๆ ในสถานศึกษา					
133	ท่านมีระบบบริหารจัดการสำหรับการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้เรียนรู้นวัตกรรมของสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก					

ภาคผนวก ช

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เพื่อนำข้อมูลจาการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัย ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร (สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ)

.....

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบใดบ้างหรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

2) การทำงานเป็นทีม

3) การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

4) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีปัจจัยใดบ้าง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) บทบาทหน้าที่

3) บุคลิกภาพ

4) ความสามารถในการตัดสินใจ

5) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

6) กล้าหาญเด็ดขาด

7) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม

8) ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน

9) วางตัวเป็นกลาง

10) คิดเชิงบวก

11) บรรยากาศที่มีความอบอุ่น

12) บรรยากาศที่มีการให้รางวัล

13) บรรยากาศแบบเปิดกว้าง

14) การริเริ่มการเรียนรู้

15) การเริ่มด้วยตนเอง

16) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม

17) ปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง

18) แก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นเจริญขึ้น

19) เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

20) การเสริมสร้างพลังอำนาจ

21) การสร้างแรงบันดาลใจ

22) การเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์หาเหตุและผล

23) การเป็นผู้รู้จักตนเอง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2) การมีคุณธรรม

3) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4) การสร้างแรงบันดาลใจ

5) การสร้างขวัญและกำลังใจ

6) การโน้มน้าวใจ

7) การกระตุ้นทางปัญญา

8) เชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรและเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างเต็มที่

9) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

10) เอาใจใส่ โอบอ้อมอารี

4. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม

2) ความอบอุ่น เอื้ออาทร

3) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ

4) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

5) การให้รางวัล

5. การริเริ่มการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การริเริ่มการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1) การเริ่มด้วยตนเอง

2) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม

3) เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

4) บุคลิกภาพเชิงรุก

5) ปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง

6) ความเพียรพยายาม

7) ความสามารถแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น

6. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1) ด้านความตระหนัก

2) การเป็นผู้รู้จักตนเอง

3) ด้านสมรรถนะ

4) การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดกาล

5) ด้านการตัดสินใจ

6) เข้าใจในจิตวิทยาการบริหาร

7) ด้านผลกระทบ

8) การเป็นผู้รู้จักการวิเคราะห์หาเหตุและผล

7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะบริบทโรงเรียนแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน และขนาดโรงเรียนก็แตกต่างกัน เช่น ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างศรัทธาบารมี ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความผูกพันในงาน ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาคผนวก ซ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัย IOC

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัย IOC

1. การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) ดังตาราง

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1. ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา						
องค์ประกอบหลัก การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
การสร้างวิสัยทัศน์						
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การเผยแพร่วิสัยทัศน์						
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
องค์ประกอบหลัก การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
การเผยแพร่วิสัยทัศน์						
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การเป็นแบบอย่างที่ดี						
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การสร้างความไว้วางใจ						
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม						
การสร้างความไว้วางใจ						
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29	+1	+1	+1	+1	0	0.80
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์						
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม						
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การมอบหมายงานที่ชัดเจน						
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
องค์ประกอบหลัก การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม						
ความคิดริเริ่ม						
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ความคล่องในการคิด						
51	0	+1	+1	+1	+1	0.80
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ความคิดยืดหยุ่น						
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
จินตนาการ						
59	+1	+1	+1	+1	0	0.80
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
องค์ประกอบหลัก การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม						
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว						
63	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
64	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
65	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
66	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
67	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์						
68	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
69	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
70	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
71	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
72	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
บุคลิกภาพแบบประณีประนอม						
73	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
74	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
75	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
76	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
77	+1	+1	+1	+1	0	0.80
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม						
78	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
79	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
องค์ประกอบหลัก การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม						
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม						
80	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
81	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
82	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์						
83	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
84	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
85	+1	+1	+1	+1	0	0.80
86	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การสร้างแรงบันดาลใจ						
87	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
88	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
89	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
90	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การกระตุ้นปัญญา						
91	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
92	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
93	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
94	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
95	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
96	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
97	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
98	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม						
ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม						
99	+1	+1	+1	+1	0	0.80
100	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
101	+1	+1	+1	+1	0	0.80
102	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ						
103	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
104	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
105	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
106	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม						
107	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
108	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
109	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
110	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจ						
ด้านความตระหนัก						
111	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
112	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
113	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
114	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านสมรรถนะ						
115	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
116	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
117	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการตัดสินใจ						
118	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
119	+1	+1	+1	+1	0	0.80
120	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านผลกระทบ						
121	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
122	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
123	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
124	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
5. ข้อคำถามเกี่ยวกับการริเริ่มการเรียนรู้						
การริเริ่มด้วยตนเอง						
125	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
126	+1	+1	+1	+1	0	0.80
127	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
128	+1	+1	+1	+1	0	0.80
บุคลิกภาพเชิงรุก						
129	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
130	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
131	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
132	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ความเพียร						
133	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
134	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
135	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
1	.59	21	.66	41	.58
2	.60	22	.67	42	.73
3	.54	23	.80	43	.84
4	.74	24	.63	44	.58
5	.74	25	.70	45	.51
6	.40	26	.70	46	.67
7	.49	27	.81	47	.69
8	.63	28	.78	48	.57
9	.64	29	.37	49	.52
10	.80	30	.79	50	.58
11	.75	31	.60	51	.81
12	.59	32	.39	52	.76
13	.70	33	.68	53	.58
14	.63	34	.77	54	.60
15	.54	35	.76	55	.57
16	.70	36	.80	56	.67
17	.76	37	.75	57	.71
18	.78	38	.72	58	.57
19	.72	39	.64	59	.89
20	.69	40	.72	60	.48

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
61	.68	69	.68	77	.66
62	.62	70	.77	78	.67
63	.72	71	.73	79	.63
64	.73	72	.77	80	.68
65	.84	73	.60		
66	.82	74	.77		
67	.83	75	.76		
68	.69	76	.73	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .99	

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
81	.46	87	.77	93	.73
82	.58	88	.66	94	.53
83	.50	89	.76	95	.67
84	.59	90	.73	96	.66
85	.74	91	.70		
86	.75	92	.70	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .93	

ตาราง 28 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
97	.75	102	.75	107	.71
98	.77	103	.73	108	.85
99	.87	104	.70	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95	
100	.82	105	.80		
101	.76	106	.73		

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
109	.60	114	.75	119	.73
110	.70	115	.83	120	.80
111	.67	116	.77	121	.71
112	.74	117	.71	122	.57
113	.79	118	.80	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95	

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านการริเริ่มการเรียนรู้

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
123	.72	127	.79	131	.75
124	.69	128	.73	132	.75
125	.61	129	.85	133	.81
126	.69	130	.71	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94	

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล นายเดชา ลุนาวงค์
วัน เดือน ปีเกิด 14 ตุลาคม 2519
สถานที่เกิด จังหวัดบึงกาฬ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 302 หมู่ 6 ตำบลศรีวิไล อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรีวิไลวิทยา จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2542 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป สถาบันราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2546 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2565 ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เดชา ลุนาวงค์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร) และผู้ทรงคุณวุฒิ

.....กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

.....กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.เอกลักษณ์ เพียสา)

.....กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี)

.....กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 25 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร