



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

อัคร โพธิ์ศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

อัคร โพธิ์ศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY
ACKARA PHOSRI

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อัคร โพธิ์ศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) (ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสงเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 26 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อความพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบ ถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติม และเป็นประโยชน์อย่างมากจนทำให้งานวิจัย สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

อัคร โพธิ์ศรี

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	อัคร โพธิ์ศรี
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์ศิริ วัชรวิทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) การประเมินความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 339 คน ซึ่งได้มา
โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00
ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.27–0.75 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 ส่วนด้านสภาพที่ควร
จะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.27–0.96 และ
ค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ
นวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ
7) การสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.297 โดยด้านที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมี 28 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นวัตกรรม

TITLE	Needs Assessment of Innovative Leadership Development of School Administrators under the Secondary Education Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Ackara Phosri
ADVISORS	Dr. Suphirun Jantarak Asst. Prof. Dr. Nawaphorn Wannathong
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This study aimed to: 1) identify the components of innovative leadership of school administrators, 2) examine the current and desirable states of innovative leadership of school administrators, 3) assessment needs of innovative leadership development of school administrators, and 4) compose guidelines of innovative leadership development of school administrators. The participants consisted of 339 administrators and teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Nakhon Phanom, who were recruited using multi-stage sampling. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire, which the part of current state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.27–0.75, and reliability index was at 0.95, whereas the desirable state indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.27–0.96, and reliability index was at 0.95. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and modified priority needs index.

The findings were as follows.

1. The innovative leadership of school administrators consisted of seven components, namely 1) creative thinking, 2) creating an innovative organizational

atmosphere, 3) teamwork and participation, 4) vision for change, 5) information and communication technology implementation, 6) risk management and 7) motivation. All components showed the highest level of propriety.

2. The current state of innovative leadership of school administrators achieved high level, and desirable state was rated at the highest level.

3. The need for innovative leadership development of school administrators showed the overall priority needs at 0.297. The components could be prioritized from 1) creative thinking, followed by 2) teamwork and participation and 3) vision for change, respectively.

4. The guidelines for developing innovative leadership of school administrators involved three aspects, namely creative thinking, teamwork and participation, and vision for change, including 28 development guidelines. The overall guidelines showed the highest level propriety.

Keywords: Needs Assessment, Innovative Leadership, Innovation

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	14
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	14
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	15
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	17
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	20
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	60
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	60
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	61
ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	62
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	64
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	66
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	70
วิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
งานวิจัยในประเทศ	76
งานวิจัยต่างประเทศ	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	81
การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	81
การประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	82
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ...	85
การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล	91
การวิเคราะห์ข้อมูล	92
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	92
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	93
การวิเคราะห์ข้อมูล	93
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
นครพนม	93
แหล่งข้อมูล	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
การเก็บรวบรวมข้อมูล	96
การวิเคราะห์ข้อมูล	96
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	97
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ผลการวิเคราะห์	101
ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	101
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	101
ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	103
ผลการวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่า ร้อยละ	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควร จะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	23
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	55
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	87
4 แผนการดำเนินการวิจัย	99
5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	102
6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	103
7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในนครพนม โดยรวมและรายด้าน	104
8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในนครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายข้อ	106
9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในนครพนม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำแนกเป็นรายข้อ	108
10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในนครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำแนกเป็น รายข้อ	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ	111
12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกเป็นรายข้อ	113
13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกเป็นรายข้อ	116
14 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำแนกเป็นรายข้อ	119
15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม	121
16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำแนกรายข้อ	122
17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม จำแนกเป็นรายข้อ	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ	125
19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ	127
20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกเป็นรายข้อ	129
21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกเป็นรายข้อ	130
22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำแนกเป็นรายข้อ ..	132
23 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	135
24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม	136

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการคิดสร้างสรรค์	137
26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	139
27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตอนต้น ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	140
28 แบบสรุปผลการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควร จะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น	237

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	26
3 ระยะดำเนินการวิจัย	98

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนและสังคมให้มีคุณภาพ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันระดับโลก ประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมโลก สำหรับประเทศไทย มีการพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในสังคม นอกจากนี้ ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับแรงกดดันจากภายนอกและภายในประเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและยกระดับประเทศให้เป็นประเทศพัฒนาแล้ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1) แผนปฏิรูปราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาการเรียนรู้โดยกำหนดเป้าหมายให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้นมีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น โดยวางแผนทางการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี เปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารจัดการศึกษาทั้งระบบ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566, หน้า 17–19) การจัดการศึกษาจึงต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิต ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี (อมรรัตน์ เดชชนอก, 2563, หน้า 6)

การบริหารการศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารจัดการด้วยระบบที่มีคุณภาพ มีผู้บริหารสถานศึกษา และมีบุคคลและหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา โดยมีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นโดยต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาโดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการการศึกษา (ภุริชญา เพ็ญพรหม, 2563, หน้า 20) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการใช้นวัตกรรมเป็นฐาน โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เน้นนวัตกรรม สนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (วัชรพงศ์ ทศนบรรจง, 2563, หน้า 21-22) ซึ่งกล่าวได้ว่าระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพล้วนขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

การพัฒนาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไร้พรมแดนและกระทบไปทุกกิจการไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมที่ทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 228) การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งเสริมให้ผู้นำองค์กร มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ นำบุคลากรและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ถือได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากในฐานะเป็นเครื่องมือของผู้นำองค์กรที่จะใช้ในการบริหารจัดการ (นภาพร ศรีสคันธฤกษ์, 2566, หน้า 22)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เที่ยงตรง และมีจริยธรรมของวิชาชีพ ส่วนปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการบริหาร จัดการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ มีความรู้เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบขาดการประสานในการทำงาน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้าน ICT ทักษะการสร้างนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างไม่เท่าเทียมกัน และนโยบายการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาค่อนข้างจำกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เที่ยงตรง และมีจริยธรรมของวิชาชีพ เพื่อใช้ในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ อย่างครบถ้วน ทั่วถึง โดยนำโอกาสและจุดแข็งที่เอื้อต่อการจัดการศึกษามาใช้ในการวางแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2564, หน้า 16)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อีกทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมและเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับใด
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร
4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. หน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งหน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

2. หน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อจัดลำดับหาความต้องการ จำเป็น และเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สามารถส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทราบถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง และเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังขอบเขตต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ

1.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การบริหารในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,687 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 120 คน ครู จำนวน 1,567 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2567, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) รวมทั้งสิ้น 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 80 คน และครู 259 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 34 โรงเรียน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาจำนวน 5 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ดังนี้

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญา และมีประสบการณ์การบริหารในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ครู วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยจากนักวิชาการศึกษา ได้แก่ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิ่น (2560); ภูริชญา เพ็ญพรหม (2563); รัชนิดา การิรัตน์ (2564); อรุณี สุวรรณศ (2564); ชานีรา สุมาลี (2565); เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565), นภาพร ศรีสุคันธพฤษ (2566); Akpan (2016) และ Guimaraes and Paranjape

(2017) เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ

สามารถสรุปกรอบแนวคิดของการวิจัยเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการความคิดริเริ่มและเป็นนักนวัตกรรม คิดนอกกรอบ ใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมอิสระในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนวัตกรรม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิด เปิดใจรับสิ่งใหม่ สร้างทัศนคติเชิงบวก ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน วางแผนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้ ICT เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา บริหารความเสี่ยง และสร้าง

แรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้บุคลากรโดยการสนับสนุนทรัพยากร การมีส่วนร่วม และการยกย่องเมื่อประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และนวัตกรรม ทั้งในด้านการบริหารและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การคิดนอกกรอบและความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนางานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและวางแผนการทำงาน รวมทั้งการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร

1.2 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ ในการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างมิตรภาพในองค์กร ทักทายการปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากร

1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่และสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากร เพื่อสร้างการระดมความคิดเห็นและร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินการของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน

1.4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถในการวางเป้าหมาย วางแผน และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการออกแบบวิสัยทัศน์มีการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการประเมินผลของวิสัยทัศน์ เพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการบริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเน้นถึงการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนด้านเทคโนโลยี การพัฒนาระบบฐานข้อมูล การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

และการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้าน ICT เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.6 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถในการจัดการและดำเนินงานโดยการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง พร้อมกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหาย ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาตัดสินใจเด็ดเดี่ยว และพร้อมรับผลลัพธ์ ควรสนับสนุนทรัพยากรและการมีส่วนร่วมจากบุคลากร มีการประเมินและรายงานผล รวมถึงวางมาตรการรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ

1.7 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความสนใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวและผลักดันให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ โดยให้เกียรติ สร้างความเชื่อมั่น จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก สนับสนุนงบประมาณและวัสดุ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง กระตุ้นพฤติกรรมครูให้เกิดพฤติกรรมความมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และให้การสนับสนุนอย่างเสมอภาค ยกย่องและให้รางวัลเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อสร้าง ใช้ และยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น และจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการเหล่านั้น เพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไป

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม หมายถึง แนวปฏิบัติ วิธีการหรือกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความสามารถ มีทักษะในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีด้วยวิธีการหรือกิจกรรม เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากข้อมูลการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่มีค่า PNI_{modified} สูงกว่า PNI_{modified}

รวม มาร่างเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็น โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ภทนิดา จันทนกุล (2562, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่ม สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบ แนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจ สมาชิกภายในองค์กร อีกทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ และมีมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการ ให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ภูริชญา เผือกพรหม (2563, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่น ด้วยความรู้ ทักษะใหม่ และวิธีการคิดแบบใหม่ เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินใหม่ ๆ หรือทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงาน ใหม่ ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

รัชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถ ในการสร้างอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของตนเองและ

ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานของผู้นำในการนำองค์การ ทั้งวิธีการคิดวิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ และความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจหรือการมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน สร้างทีมงานร่วมกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การนำทีมให้คิดสร้างสรรค์ อำนวยความสะดวกและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรม เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ ช่างสังเกต กล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย กล้าเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดสิ่งใหม่จากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ประเมิน ตรวจสอบ บันทึก เผยแพร่ ปรับปรุงและพัฒนาจนทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อกระบวนการทำงาน สามารถโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่ม มูลค่าให้แก่องค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการความคิดริเริ่มและเป็นนักนวัตกรรม คิดนอกกรอบ ใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมอิสระในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนวัตกรรม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิด เปิดใจรับสิ่งใหม่ สร้างทัศนคติเชิงบวก ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน วางแผนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้ ICT เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา บริหารความเสี่ยง และสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้บุคลากรโดยการ สนับสนุนทรัพยากร การมีส่วนร่วม และการยกย่องเมื่อประสบความสำเร็จ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

วิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นบทบาทของผู้ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วย วิธีการแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่องค์การ

ภทิตา จันทนกุล (2562, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษา คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงานสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ รวมทั้งสร้างและพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน

รชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญที่จะเป็นพลังในการใช้อำนาจและความสามารถเพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการนวัตกรรม ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมในองค์การ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อบุคลากรในสถานศึกษาจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกันเกิดแรงบันดาลใจทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากในฐานะเป็น เครื่องมือของผู้นำองค์กรที่จะใช้ในการบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาทีมงาน คณะทำงาน และองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ วางไว้

Arnold, Melroy and E-Smith (2015, p. 554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้นำที่เข้มแข็งและมีความสามารถคือการที่ผู้นำมีความเข้าใจและเปิดรับนวัตกรรมและจิตวิญญาณแห่งนวัตกรรม บทบาทความเป็นผู้นำของผู้สร้างนวัตกรรมและนักสร้างสรรค์ถือเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้นำมอบพลังขับเคลื่อนให้กับบุคลากรเพื่อให้พวกเขาสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Fernandes (2024, p. 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการมุ่งการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ระยะยาวของสถานศึกษา เมื่อนำนวัตกรรมมาผสมผสานเข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์จะกลายเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเติบโตและความสามารถในการแข่งขัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตในระยะยาว พร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตและการแข่งขัน

1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553, หน้า 45) กล่าวถึงคุณลักษณะของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารในการนำองค์การให้ประสบตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) ทำตนเป็นแบบอย่างในการทำทาส่งที่ดำเนินการอยู่หรือกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่โดยหมั่นสื่อสาร โน้มน้าวให้ทีมงานค้นหามุมมองที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 2) วิเคราะห์สถานการณ์และโน้มน้าวการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน ร่วมระดมความคิด ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานและการปลดล๊อคเงื่อนไขต่าง ๆ 3) ส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิด และกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น 4) สร้างความรู้สึกตื่นต้น สนุกในการทำงานแก่ทีมงาน ด้วยการสื่อสาร เป้าหมายที่ชัดเจน มีท่าที และพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน จับจ้องมองหาผลงานหรือความคิดของพนักงานที่แปลกแตกต่าง น่าสนใจ 5) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงานรวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

ฐริญา เพือกพรหม (2563, หน้า 51) กล่าวถึงคุณลักษณะของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจน นำความรู้ไปใช้ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความทุ่มเท มุ่งมั่น ด้วยความจริงใจในการพัฒนาองค์การ และกระตุ้นให้ผู้ตามหรือทีมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และการมีแรงจูงใจให้สร้างสรรค์นวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 84) กล่าวถึงคุณลักษณะของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ซึ่งแสดงได้ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 4 คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมดำเนินงานในที่เกิดติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจ 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การมีความคิดริเริ่ม มีความคิด

หลากหลายและยืดหยุ่น และการมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง 4) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่
เชิงนวัตกรรม คือ การเป็นผู้นำทางความคิด การเป็นนักสร้างบรรยากาศและ
วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นนักจัดการและการเป็นแบบอย่างที่ดี และ
5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิง บุคลิกภาพแบบปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบแสดง
ตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 47) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสรุปลักษณะของภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสารที่มี
ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อถ่ายทอด
ข้อมูลข่าวสารในการสนับสนุนด้านวิชาชีพรวมถึงการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยน
เรียนรู้และความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์
2) ด้านการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการสนับสนุนด้านนวัตกรรม หมายถึง การมี
วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการสนับสนุนด้านนวัตกรรม เป็นลักษณะของผู้นำใน
การกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน รวมถึงความมุ่งมั่น
ทุ่มเทของผู้นำที่มีความชัดเจน สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็น
ส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรตาม
วัตถุประสงค์ 3) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก หมายถึง
การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้
ความสามารถ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ จัดอุปสรรคต่อ
การสร้างสรรคนวัตกรรม สนับสนุนและให้มีการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนด
ภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน 4) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่ดีต้องสามารถผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตาม
กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำจะต้องกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการ
คิดค้นกิจกรรมการพัฒนาโดยใช้แนวความคิดใหม่ ๆ เป็นการสร้างความคิด กลยุทธ์
ใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ โดยผ่านแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจและความสามารถ
พิเศษของบุคคล 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมหมายถึง
ความสามารถของผู้นำในการทำงานร่วมกับทีมงาน และการบริหารจัดการกระบวนการ

ทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างผลงานเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมของ
องค์การ

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 27) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีวิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมี
ภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม หรืออีกมุมมองหนึ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
จะประกอบด้วยแนวความคิดทั้งแบบสำรวจและแบบ เพิ่มมูลค่าอันจะนำไปสู่วิธีการ
นวัตกรรมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานแบบใหม่ และการประเมิน
ความคิดเชิงนวัตกรรมและการนำไปสู่การปฏิบัติ การกำกับ ควบคุม รวมทั้งการบริหาร
ความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะนี้จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนทีมงานให้มี
อิสระในการคิดและสร้างสรรค์ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา
นวัตกรรมและการเรียนรู้ต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการทำงานเป็น
ทีม การสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในทีมงาน และการนำแนวคิดใหม่ ๆ
มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ
และนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิด
สร้างสรรค์ 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ
- 6) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันธิณ (2560, หน้า 6) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์
การเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 3) การสร้างแรงจูงใจ

ให้กับบุคลากร 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การ
นวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 6) การมีคุณธรรมจริยธรรม

ภูริชญา เพ็ญพรม (2563, หน้า 8) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และ 5) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

รัชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 6) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์
การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม
4) การทำงานเป็นทีม 5) การสร้างแรงจูงใจ และ 6) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ
นวัตกรรม

อรุณี สุวรรณศ (2564, หน้า 6) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์
การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การสร้างบรรยากาศองค์การ
แห่งการเรียนรู้นวัตกรรม 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม 5) ความคิดสร้างสรรค์

ซานิรา สุมาลี (2565, หน้า 39) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็น
ทีม 2) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การเป็นผู้นำแห่ง
การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์
การนวัตกรรม

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 10) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์เพื่อ
การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การมีส่วนร่วม
5) การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) บรรยากาศ
แห่งองค์การนวัตกรรม

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 8) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมี
วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การบริหารความเสี่ยง 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ร่วม 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 6) การคิดสร้างสรรค์
7) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ และ 8) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

Akpan (2016, p. 48) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) การบริหารความเสี่ยง
2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การสร้างเครือข่ายและ
สายสัมพันธ์ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) การมองโลกในแง่ดี

Guimaraes and Paranjape (2017, p. 84) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการ
เชิงกลยุทธ์ 2) โครงสร้างองค์กร 3) ผู้นำด้านนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศแห่ง
องค์การนวัตกรรม 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
7) การคิดสร้างสรรค์ และ 8) การบริหารความเสี่ยง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักการศึกษาและ
นักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล													
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	จรัลภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	ภูริธญา เผือกพรหม (2563)	รัชนิดา การิรัตน์ (2564)	อรุณี สุวรรณศ (2564)	ชานีรา สมาลี (2565)	เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565)	นภาพร ศรีสุทัศน์พญา (2566)	Akpan (2016)	Guimaraes and Paranjape (2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่จัดสรร
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง											8	80	✓
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓	✓		✓	✓			✓					
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม			✓										
การมีวิสัยทัศน์						✓							
วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง							✓						
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม											9	90	✓
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	✓				✓			✓	✓				
การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม		✓											
การทำงานเป็นทีม				✓		✓	✓						
การมีส่วนร่วม							✓						
3. การคิดสร้างสรรค์											9	90	✓
การคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓				✓		✓			
ความคิดสร้างสรรค์					✓		✓						
การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม						✓							
4. การบริหารความเสี่ยง											5	50	✓
การบริหารความเสี่ยง	✓						✓	✓	✓	✓			
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร											6	60	✓
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	✓		✓					✓	✓	✓			
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						✓							
6. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม											9	90	✓
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	✓							✓					
การบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี		✓											
การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม			✓										
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม				✓		✓			✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

นักศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล													
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	จรัลภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	ภูริญา เดือกพรหม (2563)	รัชนิดา การรัตน์ (2564)	อรุณี สุวรรณศ (2564)	ชานีรา สุมาลี (2565)	เพ็ญมา แสงแก้ว (2565)	นภาพร ศรีสุคันธพญา (2566)	Alpan (2016)	Guimaraes and Paranjape (2017)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม					✓								
บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม							✓						
การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้							✓						
7. การสร้างแรงจูงใจ											5	50	✓
การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร		✓											
การสร้างแรงจูงใจ				✓				✓	✓	✓			
8. การมีคุณธรรมจริยธรรม											2	20	
การมีคุณธรรมจริยธรรม		✓			✓								
9. การแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม											1	10	
การแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม				✓									
10. การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์											3	30	
การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม			✓										
การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์								✓	✓				
11. ผู้นำด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง											2	20	
การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง						✓							
ผู้นำด้านนวัตกรรม										✓			
12. การมองโลกในแง่ดี											1	10	
การมองโลกในแง่ดี									✓				
13. การจัดการเชิงกลยุทธ์											1	10	
การจัดการเชิงกลยุทธ์										✓			
14. โครงสร้างองค์กร											1	10	
โครงสร้างองค์กร										✓			
รวม	6	6	5	6	5	6	7	8	6	8			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็น

องค์ประกอบเดียวได้จำนวน 14 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด ในการเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งศึกษาได้องค์ประกอบที่คัดสรร ดังนี้

1. การคิดสร้างสรรค์ ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสอดคล้อง ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ และ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90

2. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสอดคล้อง ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม การบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90

3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสอดคล้อง ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม และ การมีส่วนร่วม รวมความถี่เท่ากับ 9 คิดเป็นร้อยละ 90

4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสอดคล้อง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์ และ วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง รวมความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80

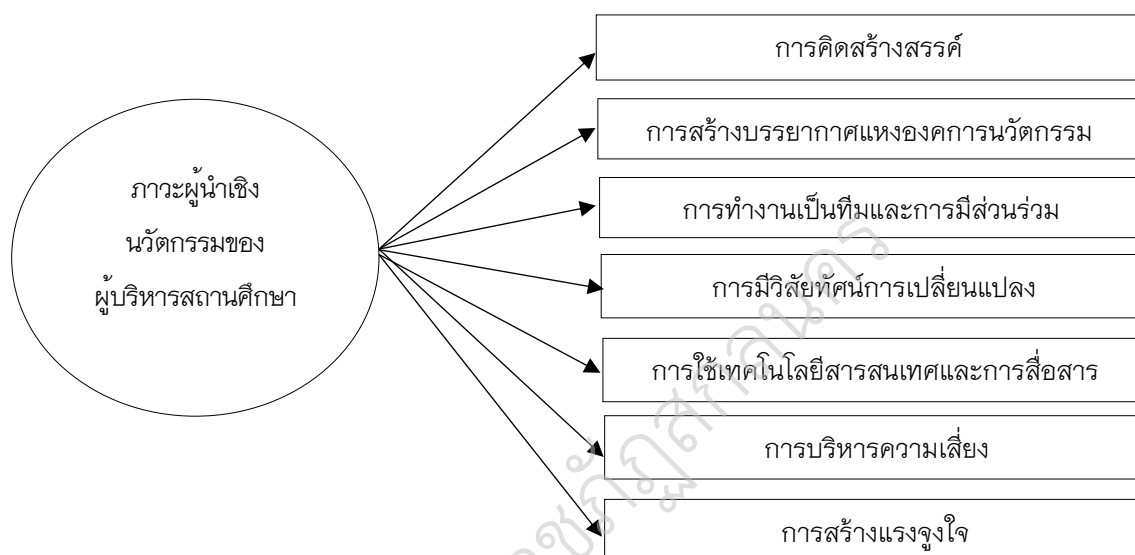
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสอดคล้อง ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

6. การบริหารความเสี่ยง ได้องค์ประกอบที่มีความเห็นตรงกัน รวมความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็น ร้อยละ 50

7. การสร้างแรงจูงใจ ได้จากการหลอมรวมองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึง ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และ การสร้างแรงจูงใจ รวมความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ความสำคัญ และคุณลักษณะ ดังนี้

1.4.1 การคิดสร้างสรรค์

1.4.1.1 ความหมายของการคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 53) ได้กล่าวถึงความหมายของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย รูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและ

ขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษากันว่าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิด โอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ภานิดา จันทนกุล (2562, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความหมายของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ทั้งในเรื่องของรูปแบบ วิธีการ เพื่อนำความคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการขับเคลื่อนให้ครูสามารถสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสร้างสรรค์

รัชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความหมายของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดที่ปรับเปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิมให้เป็นความคิดที่แปลกใหม่ มีความคิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว และมีจินตนาการแปลกใหม่

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 47) ได้กล่าวถึงความหมายของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่มีความคิดที่แปลกใหม่ คิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่ มีความคิดนอกกรอบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร สื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา มีจินตนาการอันจะนำไปสู่ การคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด วางแผนการทำงานประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร รวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ซานิรา สุมาลี (2565, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความหมายของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความสามารถของบุคคลที่สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่มีทางเป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และนวัตกรรม ทั้งในด้านการบริหาร และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การคิดนอกกรอบและความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนางานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและวางแผนการทำงาน รวมทั้งการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร

1.4.1.2 ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 150) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์การขีดสมรรถนะสูงสร้างทางเลือกเพื่อความยืดหยุ่นในการทำงานหรือการประยุกต์วิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทการทำงาน

ภูริชญา เพ็ญพรหม (2563, หน้า 163-164) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ก่อให้เกิดนวัตกรรม มีทักษะความสามารถในการกำหนดทิศทาง ที่มีความทันสมัย มีกระบวนการคิดในการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อหาแนวทาง หรือ ทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 83) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ใน

การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ทั้งยังสื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา นอกจากนั้นยังมีความคิดนอกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงทำให้โรงเรียนมีนวัตกรรมและแนวทางใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 127) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรม แสดงออกถึงการมีจินตนาการ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดยืดหยุ่น คล่องแคล่ว มีความคิดรอบคอบ และละเอียดลออ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และเกิดวัฒนธรรมการทำงาน ย่อมส่งผลให้ บุคลากรสามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเองให้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ใฝ่ที่จะเรียนรู้ และสร้างสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่จุดหมาย ปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการคิดสร้างสรรค์ จะสามารถสร้างองค์การที่มีสมรรถนะสูงและนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยกระตุ้นความคิดริเริ่มและส่งเสริมการทำงานอย่างยืดหยุ่นและทันสมัย การคิดนอกรอบและการสื่อสารแนวคิดใหม่ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การมีความคิดสร้างสรรค์ยังส่งผลให้บุคลากรสามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเองเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งในชีวิตและองค์กร

1.4.1.3 คุณลักษณะของการคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

ปวีณา กันธิ (2560, หน้า 81) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า กระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสและให้อิสระให้บุคลากรได้คิดและวางแผนการทำงานของ

ตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนา
งานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน

ภทนิดา จันทนกุล (2562, หน้า 81) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ
ของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ
วิธีการใหม่ ๆ ได้หลายรูปแบบหลายแง่มุมและสิ่งใหม่ ๆ มาใช้บริหารและส่งเสริม
การศึกษาค้นคว้าของนักเรียน

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 127) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ
ของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการคิด การสร้างภาพ
การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของมนุษย์ที่มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ ให้เกิดการ
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ พฤติกรรมใหม่ กระบวนการดังกล่าวอาจเกิดจากประสบการณ์
ทัศนคติที่ เปิดกว้างหรือเสรีภาพทางความคิด และกระบวนการนั้นจะสามารถ
ประมวลผลจากสมองนำไปสู่การพัฒนาเป็นวิธีการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, 84) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ
การคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย
รูปแบบและหลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบ
เดิม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือ
สร้างนวัตกรรม ใหม่มาใช้ในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน สืบหาข้อมูล
สารสนเทศเพื่อใช้ ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นำแนวคิดรูปแบบเดิมมา
พัฒนาต่อยอดให้เกิด การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่ง
ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาและ สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา
และขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิด
ริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย รูปแบบและหลากหลายแง่มุม มีกระบวนการคิด
การสร้างภาพ จิตนาการอย่างสร้างสรรค์ เปิดกว้างทางความคิด ประสบการณ์ และ
การสำรวจข้อมูลใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าและ
ตื่นตัวกับการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.4.2 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

1.4.2.1 ความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ดังนี้

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการ ปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและบรรยากาศส่งผลทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสถานที่และบรรยากาศที่เอื้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากร เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมเพื่อบูรณาการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองเป็นการต่อยอด

แนวคิดการสร้างนวัตกรรม ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ทั้งยังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

นภาพร ศรีสคันธพฤษ (2566, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ มุ่งเน้นหรือผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม ภายในสถานศึกษาด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมโดยให้ความสำคัญต่อบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างมิตรภาพในองค์กร ทักษะการปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากร

1.4.2.2 ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ

นวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ดังนี้

ภัทนิตา จันทนกุล (2562, หน้า 85) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นการเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร เพื่อให้ครูในสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งมีแนวคิดที่แตกต่างและปฏิบัติงานด้วยรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 118) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน มีกิจกรรมให้บุคลากร ในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดีต่อกันและทำงาน ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร บุคลากรได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ มีการศึกษากำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงานและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน มีการกระจายอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถ ของบุคลากรและเท่าเทียมกัน มีการกำกับ ติดตาม การสอนของครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาพร้อมอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับสถานศึกษา

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำของนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชวัง ที่สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดแรงผลักดันในการสร้างนวัตกรรม

นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 163) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงาน
สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ ปัจจัยด้านบรรยากาศและ
สภาพแวดล้อมของงานนั้นส่งผลต่อระดับความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ โรงเรียน
ในทางเดียวกันองค์กรที่มีบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรมีเวลาคิดทดลองแนวความคิดลอง
เสี่ยงเปิดโอกาสให้กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่าง
อิสระ เป็นการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งองคการ
นวัตกรรม คือ การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนประชารัฐ บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา โดยจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างแรงจูงใจ
ส่งผลให้ครูมีแนวคิด วิธีแก้ปัญหาและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

1.4.2.3 คุณลักษณะของการสร้างบรรยากาศแห่งองคการ

นวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก
นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการสร้าง
บรรยากาศแห่งองคการนวัตกรรม ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 89) ได้กล่าวถึง
คุณลักษณะของการสร้างบรรยากาศแห่งองคการนวัตกรรม ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
มีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กร
ให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายใน
องค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้าง
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ใน
องค์กร

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 119) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ
ของการสร้างบรรยากาศแห่งองคการนวัตกรรม ไว้ว่า ทักษะการส่งเสริมและสนับสนุน
ให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
เพื่อพัฒนาและต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัต
กรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสรรหาอุปกรณ์

เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก และได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาเพื่อทำให้บุคลากรผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 81) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัย มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร สร้างสรรค์ นวัตกรรมโดยมุ่งถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนเป็นหลัก และส่งเสริมบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 163) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไว้ว่า การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความสำคัญต่อบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อให้ เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร การสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรม การมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรโดยเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ สามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ภายในองค์กร

1.4.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

1.4.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ดังนี้

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 47-48) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

รัชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 35) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลในการสร้างทีม มีเป้าหมายชัดเจน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ โดยสมาชิกได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน เพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทีม

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 46) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่ดำเนินงานในลักษณะกระจายอำนาจ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่และสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากรทุกคนเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็นและร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่นวัตกรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและความต้องการ ร่วมคิดแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมในการดำเนินการรับผิดชอบติดตามประเมินผล ร่วมมือในการพัฒนา ร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนาองค์การ

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 34) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ไว้ว่า พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่และ

สร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับบุคลากร เพื่อสร้างการระดมความคิดเห็นและร่วมพัฒนา การปฏิบัติงานที่มุ่งสู่นวัตกรรมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ การดำเนินการของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน

1.4.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็น ทีมและการมีส่วนร่วม ดังนี้

ภูริชญา เพือกพรหม (2563, หน้า 166) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีมและการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยในการสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดกลุ่ม เพื่อ วัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน เกื้อหนุน พึ่งพากัน ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือการผลิต ระหว่างกลุ่ม มีการติดต่อและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือ กันด้วยความสมัครใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน เพื่อเกื้อหนุนพึ่งพากันในเครือข่ายให้ การดำเนินงานประสบผลตามเป้าประสงค์

รัชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 35) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อทุกองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จของงาน เพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการบริหารงาน

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 84-85) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีมและการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เนื่องจาก การกระจายอำนาจการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิด ใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ให้มีการระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม มีส่วนร่วมรับ ผลประโยชน์จากการดำเนินงาน จนทำให้เกิดความพึงใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง จึงทำให้ การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 171) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีมและการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกฝ่ายจะส่งผลให้เกิดการร่วมรับรู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในองค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานในทิศทางเดียวกัน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ของการบริหารงาน เป็นปัจจัยในการสร้างกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนและพึ่งพากัน สนับสนุนการระดมความคิดและการทำงานร่วมกัน การกระจายอำนาจและการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และสร้างความเข้มแข็งในเครือข่าย ด้วยการมีส่วนร่วมจากสมาชิกทุกฝ่าย

1.4.3.3 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ดังนี้

ปรีธดา กันธิน (2560, หน้า 80) กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ไว้ว่า บทบาทหน้าที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจในภารกิจและสามารถดูแลทีมงานได้เป็นอย่างดี ผู้นำต้องรับรู้เข้าใจในศักยภาพของบุคลากรและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ผู้นำต้องให้ความยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานและการให้สิทธิ์ต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้นำมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้แก่ทีมงาน ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในการทำงาน ผู้นำต้องจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทีมงาน ต้องเป็นนำทางความคิดและสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผู้นำต้องรับรู้เข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม ผู้นำต้องเป็นทีมในการสร้างงาน

ภูริชญา เพ็ญพรหม (2563, หน้า 166) กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงเครือข่ายนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรจากเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ในการนำนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการสนับสนุนกิจกรรมด้านเครือข่ายนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานภายนอก

รัชนิดา การ์รัธน์ (2564, หน้า 94) กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแก้ปัญหาร่วมกันตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เปิดโอกาสให้ครูมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน ใช้ความสามารถที่หลากหลายของครูประกอบเป็นทีมงานเพื่อปฏิบัติการกิจโดยไม่ยึดติดตามสายงานเพียงอย่างเดียว ส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การสนทนาระหว่างกันและกัน และเผยแพร่ความรู้แก่สมาชิก รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมให้ครูมีความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของครูให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมกับหน่วยงานอื่นในรูปแบบเครือข่ายได้

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 67) กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ไว้ว่า การกระจายอำนาจการปฏิบัติงานให้บุคลากรในโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจ หรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอปัญหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการดูแลทีมงาน มอบหมายงานตามความสามารถ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และจุดประกายแรงบันดาลใจให้ทีมงาน ผู้นำควรสร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการเชื่อมโยงเครือข่ายนวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.4.4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

1.4.4.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า พฤติกรรม ความสามารถในการวางแผนเป้าหมายและการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนา มีการร่วมมือกันของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ความสามารถสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่

แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจหรือสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย

ซานิรา สุมาลี (2565, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารว่าเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสครูทุกคนได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะคนให้มีความศรัทธาหรือความผูกพันต่อทีมต่อองค์การ และต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดการรับรู้ขององค์การมุ่งสร้างผลสำเร็จและความเป็นเลิศอะไรและในด้านใด เมื่อใดแก่องค์การและสนับสนุนให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน กระตุ้นให้ครูทุกคนเข้ามามีความปรารถนาที่จะให้องค์การของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน และสร้างบรรยากาศให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคต มองเห็นการเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถในการวางเป้าหมาย วางแผน และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการออกแบบวิสัยทัศน์มีการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการประเมินผลของวิสัยทัศน์ เพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.4.4.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 43) กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญต่อการริเริ่มและส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ จากแนวคิดที่มีการท้าทายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการและกระบวนการขึ้นใหม่ การสร้างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 117) กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ส่งผลให้รู้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในมุมมองที่หลากหลาย

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2565, หน้า 49) กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดการเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงาน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น พัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์จริงใจใน การทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุม กระตุ้นให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ให้เห็นแก่ประโยชน์ขององค์การมากกว่าส่วนตน

Rahman and Sultana (2012, p. 43) กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับองค์กรหรือบุคคล ทำให้ทุกคนมีแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จและสามารถปรับตัวได้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม โดยการสร้างภาพที่ชัดเจนของอนาคตที่ต้องการบรรลุ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุ่งเน้นสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสำคัญต่อการริเริ่มความคิดใหม่ การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในองค์กร ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จและการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการสร้างโอกาสในอนาคตที่ดีกว่า

1.4.4.3 คุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 78) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนสถานศึกษาในอนาคตได้ มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ขององค์กรที่ชัดเจน และสามารถนำไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้

ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 56) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า มีการจัดประชุมเพื่อกำหนดค่านิยมรวมในการเปลี่ยนแปลงทางโรงเรียน ครู และชุมชนแสดงถึงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรมสำหรับทุกคน วิเคราะห์สถานการณ์ หารูปแบบวิธีแปลกใหม่ ทำทนาย เป็นไปได้และเหมาะสมในการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาสถานศึกษา

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 74) กล่าวถึงคุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า มีความมุ่งมั่นที่จะเห็นโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่เป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายขององค์กรที่กว้างไกล ทำทนายเป็นไปได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพขององค์กร สามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารต้องมีความตื่นตัว มองเห็นการเปลี่ยนแปลง ยอมรับและ

เตรียมรับมือเพื่อพัฒนาสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ชัดเจน จัดประชุมเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม มีความมุ่งมั่นที่จะเห็นโรงเรียนเป็นเลิศในทุกด้าน และสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาในทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

1.4.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.4.5.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 59-60) ได้กล่าวถึงความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ว่า ทักษะความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษามาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

ภุริชญา เพ็ญพรหม (2563, หน้า 74-75) ได้กล่าวถึงความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีการจัดสรรอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสถานศึกษา มีงบประมาณอย่างเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา มีระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

เป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที ด้านการมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา อีกทั้ง ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออุปกรณ์ และ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ว่า พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคต มองเห็นการเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการบริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเน้นถึงการจัดระบบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนด้านเทคโนโลยี การพัฒนาระบบฐานข้อมูล การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้าน ICT เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.4.5.2 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 117) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ว่า เทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับติดตาม อยู่เสมอ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ รวมทั้งรับรู้ ปัญหาอุปสรรคและความสำเร็จอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยจะต้องมีการประเมินจากหลายฝ่ายถึงความคุ้มค่าหรือไม่ สามารถลดเวลาการทำงานได้หรือไม่ เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ทั้งทางด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สามารถใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการบริหารงานในองค์กรอย่างคุ้มค่าแท้จริง

ภูริชญา เพ็ญพรหม (2563, หน้า 176) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ว่า ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ช่วยส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 101) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารและงานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ในการบริหารการศึกษามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ซึ่งต้องกระทำอย่างรอบคอบ เพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลทางด้านประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะในปัจจุบัน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสูงสุดของผู้บริหารทุกระดับ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องทันต่อเหตุการณ์ ตระหนักถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็น สิ่งจำเป็นสูงสุดสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการบริหารการศึกษา เนื่องจากช่วยให้การใช้

ทรัพยากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องทันเหตุการณ์ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีนี้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินความคุ้มค่าอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21

1.4.5.3 คุณลักษณะของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

ภุริขญา เพ็ญพรหม (2563, หน้า 175) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีกลยุทธ์สำคัญคือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารของครูในการจัดการเรียน มีการจัดหาเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ ICT และ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามนโยบาย มีการอบรมพัฒนาครูในการใช้ ICT ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดสรร อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสถานศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการส่งเสริมนักเรียนใช้ ICT ให้สามารถดำเนินการได้โดยใช้โปรแกรมต่าง ๆ ในการส่งแบบฝึกหัดการบ้าน

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 75-76) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการนำเอา เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ในสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ สามารถแสดงวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีการปรับประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์หรือเป้าหมาย การดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบบริหาร

จัดการการเรียนรู้และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา รวมการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปยังชุมชนและหน่วยงานอื่น มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นภาพร ศรีสคันธฤกษ์ (2566, หน้า 129) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา การบริหารจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เน้นการจัดหาอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง อบรมพัฒนาครู ส่งเสริมการใช้งานโปรแกรมโดยนักเรียน และปรับใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเผยแพร่นวัตกรรมไปยังชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

1.4.6 การบริหารความเสี่ยง

1.4.6.1 ความหมายของการบริหารความเสี่ยง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

รัชนิดา การิรัตน์ (2560, หน้า 55-56) กล่าวว่า การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีคารวางแผน วิเคราะห์ ระบุความ

เสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลด โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับคือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานวางแผน จัดการบริพาความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวาง มาตรการรองรับในกรณี ที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 8) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือ คุณลักษณะของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลาง สภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลก ใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม กิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและ ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อย ที่สุด

นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 5) กล่าวว่า พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้าง ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการ ควบคุมกิจกรรม มีการกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน รวมทั้งวางมาตรการรองรับในสถานการณ์ที่เกิด นอกเหนือจาก การดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถในการจัดการและดำเนินงานโดยการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง พร้อมกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อลดโอกาสเกิดความ

เสียหาย ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหา ตัดสินใจเด็ดเดี่ยว และพร้อมรับผลลัพธ์ ควรสนับสนุนทรัพยากรและการมีส่วนร่วมจากบุคลากร มีการประเมินและรายงานผล รวมถึงวางมาตรการรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ

1.4.6.2 ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร ความเสี่ยง ดังนี้

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 152) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การบริหารความเสี่ยงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ซึ่งกระบวนการเริ่มต้นของการบริหารความเสี่ยงเพื่อบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรมรวม ทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่องค์การจะเกิด ความเสียหายหรือขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ให้ได้ระดับความเสี่ยงหรือความเสียหาย ที่อาจจะเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ไว้ว่าการบริหารความเสี่ยงช่วยให้มีการวางมาตรการรองรับใน กรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เป็นปัจจัยที่สร้างโอกาส ความผิดพลาดความเสียหาย ความรู้โหล่น้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการบริหารความเสี่ยงโดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งภายใต้ขอบข่ายของงานตรวจสอบ ภายใน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง ในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านบุคลากร โดยกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัด กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหายซึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้พิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะ เกิดขึ้นตลอดจนมี การกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบเพื่อให้ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่คำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 128) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ไว้ว่า การบริหารความเสี่ยงกับสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อนเมื่อมีการพัฒนาขึ้นย่อมต้องเผชิญกับสถานการณ์เสี่ยงสูง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการสร้างความแตกต่างในการนำโรงเรียนให้ไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความพากเพียร เพื่อให้บรรลุผลซึ่งความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียน คือ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง การบริหารความเสี่ยงช่วยลดมูลเหตุของความเสียหายและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องกำหนดมาตรการรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด โดยการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากร ทั้งด้านยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน การเงิน และบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการกำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างนวัตกรรมและบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การบริหารความเสี่ยงช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างความสำเร็จในสถานการณ์เสี่ยงสูง

1.4.6.3 คุณลักษณะของการบริหารความเสี่ยง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

รัชนิดา การ์ริรัตน์ (2560, หน้า 85) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการบริหารความเสี่ยง ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับในกรณี ที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา

เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565, หน้า 67–68) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการบริหารความเสี่ยง ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ มีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย มีการกำหนดแนวทางหรือ มาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย สามารถช่วยให้ระดับความเสี่ยงและ ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

นภาพร ศรีสคันทรพุกษ์ (2566, หน้า 139–140) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการบริหารความเสี่ยง ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนความเสี่ยงเพื่อนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบัน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ กำกับติดตามประเมินผล และรายงานผลเพื่อตรวจสอบ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความกล้าในการดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ สนับสนุนทรัพยากรเพื่อสร้างนวัตกรรม พร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ มีการประเมินและรายงานผล การดำเนินงาน ร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงกับบุคลากร วางมาตรการรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ กำหนดแนวทางควบคุมและลดโอกาสเกิดความเสียหาย มีระบบการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ และกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

1.4.6 การสร้างแรงจูงใจ

1.4.6.1 ความหมายของการสร้างแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า เป็นระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีขึ้นกว่าเดิม

ภทนิดา จันทนกุล (2562, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างแรงผลักดันให้เกิดขึ้นกับครูเพื่อทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้เกียรติ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นนำวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 55) ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์การคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจโดยใช้ศาสตร์ และศิลป์โดยจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับ การพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหาความรู้ ทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ จริงใจ ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องชมเชยให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ผ่านกระบวนการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความสนใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวและผลักดันให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ โดยให้เกียรติ สร้างความเชื่อมั่น จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก สนับสนุนงบประมาณและวัสดุ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง กระตุ้นพฤติกรรมครูให้เกิดพฤติกรรมความมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และให้การสนับสนุนอย่างเสมอภาค ยกย่องและให้รางวัลเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อสร้าง ใช้ และยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.4.6.2 ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

ภัทนิตา จันทนกุล (2562, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับครูในการคิดและ การกระทำต่าง ๆ ที่พึงประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่าการสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยต้องอาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยาและจิตวิทยาสังคม ประกอบกับศิลปะในการ สอนการทำความเข้าใจ ตลอดจนการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ถูกจูงใจคล้อยตาม ผู้ถูกจูงใจจะได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและมีการตัดสินใจปฏิบัติตาม ดังที่ผู้จูงใจได้ตั้งเป้าหมายไว้ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้เกิดกับบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

นภาพร ศรีสคันธฤกษ์ (2566, หน้า 169) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า ผู้บริหารที่กระตุ้นให้สมาชิกมีแนวคิดแปลกใหม่ กระตุ้นให้มีความทะเยอทะยานมีแรงบันดาลใจและได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทำให้องค์การขยายศักยภาพในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษา คือการเป็นแรงบันดาลใจให้ครูคิดและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจ รวมถึงจิตวิทยาและการโน้มน้าวใจ เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการตัดสินใจของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกระตุ้นให้สมาชิกมีแนวคิดใหม่ ทะเยอทะยาน และเรียนรู้แลกเปลี่ยนกัน เพื่อขยายศักยภาพในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.4.6.3 คุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

ปวีณา กันธิน (2560, หน้า 63-64) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน มีการให้คำชมเชย เมื่อครูทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ยอมรับ และเคารพในการแสดงความคิดเห็นจากครู มีการยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ จากครูเพื่อที่จะนำมาใช้ใน

การทำงาน ให้การสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะและคุณภาพของงาน มีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูประสบกับปัญหาและอุปสรรค มีการแสดงความชื่นชม เมื่อครูทำงานได้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการนำผลการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาความดีความชอบ

ภทนิดา จันทรกุล (2562, หน้า 64) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ผู้บริหารปฏิบัติตนโดยการให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นเพื่อผลักดันให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2565, หน้า 110) ผู้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะและคุณภาพของงาน ให้คำชมเชยหรือรางวัลเมื่อครูทำงานสำเร็จจุลวงตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูประสบกับปัญหาและอุปสรรคนำผลการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ใช้หลากหลายวิธีการเพื่อกระตุ้นให้ครูทุ่มเททำงานจนสำเร็จ

นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 135-136) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจ ไว้ว่า การรู้จักความแตกต่าง และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การสร้างแรงจูงใจกระตุ้น พฤติกรรมให้บุคลากรมีความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้น สร้างทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดผลงานนวัตกรรมใหม่ การยกย่องชมเชยให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กร การสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษา คือการให้ข้อเสนอแนะและคำชมเชย ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ สนับสนุนงบประมาณและวัสดุ อำนวยความสะดวก ส่งเสริมการสัมมนาและศึกษาดูงาน ให้กำลังใจเมื่อต้องเผชิญปัญหา พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม สร้างความเชื่อมั่นและแรงกระตุ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนอย่างเสมอภาค กระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมใหม่ สร้างความภาคภูมิใจในงาน และส่งเสริมการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักวิชาการและนักการศึกษาสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้ตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การคิด สร้างสรรค์	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และนักนวัตกรรม ทั้งในด้านการบริหารและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การคิดนอกกรอบและความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนางานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและวางแผนการทำงาน รวมทั้งการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ด้านการบริหาร
		2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นนักนวัตกรรม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน
		3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดนอกกรอบ
		4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนางานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า
		5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิด
		6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมอิสระในการวางแผนการทำงาน
		7. ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ ในการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างมิตรภาพในองค์กร ทักทายการปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดในองค์กร
		3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมิตรภาพในองค์กร
		4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการปฏิสัมพันธ์
		5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันของบุคลากร
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่และสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากร เพื่อสร้างการระดมความคิดเห็นและร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่นวัตกรรมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินการของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากร
		3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการระดมความคิดเห็น
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม
		5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
		6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ ในการวางเป้าหมาย วางแผน และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการออกแบบวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการประเมินผลของวิสัยทัศน์	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางเป้าหมายในการสร้างวิสัยทัศน์
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนในการจัดทำวิสัยทัศน์
		3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์แนวโน้มเพื่อออกแบบวิสัยทัศน์
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดเดาทิศทางการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม
		5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	เพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อทำให้เกิดความไว้วางใจ
		7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานตามวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลของวิสัยทัศน์
		9. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงพัฒนาวิสัยทัศน์เดิมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการบริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเน้นถึงการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนด้านเทคโนโลยี การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา
		3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนด้านเทคโนโลยี
		4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการฐานข้อมูล
		5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี
		6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
		7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้าน ICT ของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การบริหาร ความเสี่ยง	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรม ความสามารถ ในการจัดการและ ดำเนินงานโดยการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง พร้อมกำหนดมาตรการควบคุม เพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหาย ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหา ตัดสินใจเด็ดเดี่ยว และพร้อมรับ ผลลัพธ์ ควรสนับสนุนทรัพยากร และการมีส่วนร่วมจากบุคลากร มี การประเมินและรายงานผล รวมถึงวางแผนมาตรการรองรับ สถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้ การบริหารความเสี่ยงเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม จาก การใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและ ดำเนินงานโดยการวางแผนประเมินความเสี่ยง ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบท ปัจจุบัน เพื่อประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต
		3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุความเสี่ยง ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
		4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการ ควบคุมเพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหายจาก การใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ
		5. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญปัญหา จาก การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้
		6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ เลือกใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา
		7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากร เพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหาย จากการใช้ นวัตกรรมใหม่ ๆ
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่เกิด จากการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ
		9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการ ดำเนินมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้ นวัตกรรมใหม่ ๆ
		10. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการ ดำเนินมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้ นวัตกรรมใหม่ ๆ
		11. ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรการในการ รองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดนอกเหนือจาก แผนที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การสร้าง แรงจูงใจ	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรม ความสามารถ สร้างขวัญและ กำลังใจให้ครูมีความสนใจในการ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารใช้ ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าว และผลักดันให้ครูสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ โดยให้ เกียรติ สร้างความเชื่อมั่น จัดหา เครื่องอำนวยความสะดวก สนับสนุนงบประมาณและวัสดุ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง กระตุ้น พฤติกรรมครูให้เกิดพฤติกรรม มุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ และให้การสนับสนุน อย่างเสมอภาค ยกย่องและให้ รางวัลเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อ สร้าง ใช้ และยอมรับนวัตกรรม ใหม่ ๆ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความสนใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
		2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวให้ครูเปิดใจยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ
		3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ในการผลักดันให้ครูสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ
		5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก สนับสนุนงบประมาณและวัสดุ ในการสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ
		6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
		7. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ แก่บุคลากรอย่างเสมอภาค
		9. ยกย่องและให้รางวัลบุคลากรที่สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษาจนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นดังนี้

ธนาภรณ์ คองคาร์ทน์ (2557, หน้า 27) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง กับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ ประเมินผลของสิ่งที่เกิดขึ้นว่า สมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธี แก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

สมภัสสร บัวรอด (2559, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

กัลย์วิมล ธาราวร (2560, หน้า 40) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เนื่องจากในงานวิจัยนี้มีหลักการตามโมเดลความแตกต่าง เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับสภาพที่ควรจะเป็น

นาอิมะห์ ปือราเฮง (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพตามความคาดหวัง ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

เรณณรงค์ ดวงดีแก้ว (2566, หน้า 13) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพที่บุคคล ๆ หนึ่งประสงค์หรือต้องการอยากให้สิ่งที่ตัวเองคาดหวังเป็นไปตามเป้าหมายหรือสำเร็จในปริมาณหรือสภาพโดยใกล้ความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งหากไม่ได้หรือไม่เป็นไปตามที่

McCaslin and Tibeziinda (2009, p. 22) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น และจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการเหล่านั้น เพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไป

2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ศิริพร อาจปัญญา (2557, หน้า 15) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ดาวเรือง เชียงหลิว (2559, หน้า 29) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยว่าต้องการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไปเพื่ออะไร สำหรับองค์กรหรือบุคคลใดจุดมุ่งหมายที่กำหนดจะช่วยให้กำหนดประเด็นวิจัยได้เหมาะสมขึ้น โดยที่ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของหน่วยงานหรือบุคคลที่จำเป็นต้องได้รับแก้ไขหรือพัฒนาจุดมุ่งหมาย ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีหลายประการ เช่น การพัฒนาบุคคลการวางแผนการทำงานที่สนองความต้องการขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรการพัฒนาองค์กรให้ เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด

ทรงสิริ วิชิรานนท์ (2559, หน้า 8) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จาริณี อิมด้วง (2561, หน้า 104) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อมุ่งหาข้อมูล เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบเพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้นที่เคยเกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็น

จะสามารถสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สุวิมล ว่องวาณิช (2561, หน้า 42) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อพยายามให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การพัฒนา กิจกรรมหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง

กษมา แสนอ่อน (2562, หน้า 53) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อการใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริงในการควบคุมออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

เรณณรงค์ ดวงดีแก้ว (2566, หน้า 13) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการกำหนดเป้าหมาย และมุ่งค้นหาข้อมูลข้อเท็จจริง เพื่อนำข้อเท็จจริงนั้นมาหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสม

Witkin & Altsghuld (1995, p. 105) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อมุ่งปรับการดำเนินการของการให้บริการโครงสร้างองค์การ หรือเป็นการรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการกำหนดเกณฑ์สำหรับพิจารณาว่าต้องจัดสรรเงิน บุคคล สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ได้ดีที่สุดได้อย่างไร

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีจุดมุ่งหมายหลัก ได้ดังนี้
1) เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการวางแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ช่วยในการวางแผนและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพจริง 3) เพื่อกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ปรับการดำเนินการและการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ

2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ผกาวันท์ ไคร์ครวญ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นตัวกำหนดในการเลือก

ในการประเมินความต้องการจำเป็นในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประเมินความต้องการจำเป็นตาม
นิยามความแตกต่าง

กลอยใจ จันแผล (2558, หน้า 34) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น
ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs)
และความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) ตามนิยามความแตกต่างและ
ความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ

ทรงสิริ วิชิรานนท์ (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ประเภทของการประเมิน
ความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกัน ดังนั้นการเลือกประเภทของการประเมิน
ความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการประเมินนั้น จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์
ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เป็นตัวกำหนดในการเลือก

วิชุดา เนตรสูงเนิน (2561, หน้า 64-65) กล่าวว่า ประเภทของ
การประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทเมื่อต้องการประเมินความต้องการ
จำเป็นต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นตัวกำหนด หรือ
เลือกว่า จะใช้ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสมและ
สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ประเภทของการประเมิน
ความต้องการจำเป็นในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสม
มาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น
เป็นตัวกำหนดในการเลือกในการประเมินความต้องการจำเป็นในครั้งนี้ เพื่อหาวิธีที่
เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

เรืองรงค์ ดวงดีแก้ว (2566, หน้า 13) กล่าวว่า ประเภทของการประเมิน
ความต้องการจำเป็น มีหลายประเภท เมื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็นต้องพึง
วัตถุประสงค์การประเมินความต้องการจำเป็น หรือมีกระบวนการ วิธีการเลือกว่าจะเลือก
ประเภทของความต้องการจำเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสม และไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นต้องเลือกประเภท
การประเมินที่เหมาะสม โดยเน้นว่าการประเมินต้องพึงพาวัตถุประสงค์เพื่อเลือกประเภท
การประเมินที่เหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุด แบ่งเป็นความต้องการในปัจจุบันและ
อนาคต

2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

กลอยใจ จันแท้ (2558, หน้า 37) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยแบ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง เป็นระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตนในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็นข้อมูล ที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น ที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่ต้องการรวบรวมแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ ระยะที่ 2 เป็นระยะระหว่างประเมินเป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่ 3 ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินในระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ทำการประเมินความต้องการจำเป็น และนำเสนอการรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ศรีนภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558, หน้า 49) กล่าวว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (NEEDS Identification) โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Need Solution) โดยแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทุกกิจกรรม 3) การกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Need Solution)

วิชุดา เนตรสูงเนิน (2561, หน้า 67-68) กล่าวว่า ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย

1. ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิดกำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินกลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน

2. ขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยาม ประเภท ขอบข่ายของการประเมิน การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

ระยะที่ 2 ระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น

ณัฐธิดา ญบุญเพชร (2562, หน้า 39) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย

ขั้นการเตรียมการมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประชุม มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของ การประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประชุม มีการนำผลไปใช้ประโยชน์การเสนอผลหรือ รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้ จะพบว่ามีการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์

เริงณรงค์ ดวงดีแก้ว (2566, หน้า 19) กล่าวว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลเกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น มีการกำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาดต่อไป

สรุปว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็น มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดต่อไป

2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

บัญชาพัฒน์ โสตา (2555, หน้า 53) กล่าวว่า จากการศึกษาเอกสารที่กล่าว มาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual response format) ทำการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index แบบปรับปรุง และทำการจัดลำดับความต้องการ

จำเป็นและอธิบายสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนภูมิแกงปลาช่วยในการจัดกลุ่มของปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีจิตสำนึกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 28) กล่าวว่า กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาค่าของความต้องการจำเป็นของสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ต้องการพัฒนามีความแตกต่างกันสูงเป็นไปได้ว่าควรได้รับการแก้ไขปัญห ารับปรุง หรือการพัฒนาเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ ผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถนำไปกำหนดเป็นฐานข้อมูลสำหรับการจัดการ ในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไปได้ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ประชุมอบรม สัมมนา การสนับสนุนให้ไปทัศนศึกษาดูงานในประเทศ การนำเสนอข้อมูลผลงานทางวิชาการ และการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนด้านห้องสมุด ประกอบด้วย บริการถ่ายเอกสาร เพิ่มจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ วิดีทัศน์ ความรู้และการให้บริการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 275-279) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความ แตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับของค่ารายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” โดยเทคนิควิธีการ จัดลำดับความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความ

ต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ I - D แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่ม หลักของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่า ในกระบวนการวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็นผู้วิจัยมีการออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเป็นจริงกับสภาพควรจะเป็นหรือออกแบบโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับการกำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ หากกำหนดไว้สูงมากความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น ดังนั้น หลักการที่สองของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นก็คือ หลักความสำคัญ หลักความสำคัญ (Importance) หมายความว่า สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นนั้นต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการจำเป็นนั้นจะต้องมีลำดับความสำคัญ (needs prioritization) กล่าวคือ ผลการวิจัยจากการกำหนดความต้องการจำเป็นจะทำให้ได้ความจำเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดลำดับความจำเป็นที่สำคัญที่สุด โดยทั่วไปกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงานที่สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และ 2
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และ

จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 22) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อการนำไปวิเคราะห์ ถึงสาเหตุและนำไปสู่ การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญห โดยประกอบด้วย ขั้นตอนความต้องการ จำเป็นโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual- Response Format) ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับสภาพที่เป็นจริงและระดับสภาพ ที่ควรจะเป็นแล้ว นำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ ด้วยวิธี

Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ

Witkin and Altrichuld (1995, pp. 51-53) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) มีความสำคัญในการวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญ โดยต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน โดยมีขั้นตอนสำคัญดังนี้ 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)

วิเคราะห์ว่าสภาพที่ควรจะเป็นคืออะไร 2) การศึกษาสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (What is) วิเคราะห์ว่าสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร 3) การวิเคราะห์ความแตกต่าง (Discrepancy) เปรียบเทียบข้อมูลระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพปัจจุบัน เพื่อหาความแตกต่างที่สำคัญ 4) การวิเคราะห์สาเหตุของความแตกต่าง: วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุเหล่านั้น และ 5) การกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา: ศึกษาและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่พบ ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้โมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) โดยการใช้การตอบสนองคู่ (Dual Response Format) เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ภุริชญา เพ็ญพรหม (2563, หน้า 176-177) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารมุ่งเน้นการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ภายใต้นโยบายแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ ให้ครูพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้อยู่เสมอผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ที่กว้างไกลทำให้มองเห็นภาพภาพลักษณ์ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน สื่ออุปกรณ์ และ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสรรอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสถานศึกษา

2) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่แต่ต่างสังกัดกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของครูและบุคลากรจากเครือข่ายในการคิดค้นและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อนำนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) การคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการคิดค้นนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อบ่มงู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งนำแนวคิดวิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

4) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาให้กับครูและบุคลากร รวมทั้งบ่มงู่เน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 118) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) การสร้างบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน มีกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดีต่อกันและทำงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร บุคลากรได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีการศึกษากำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงานและสื่อสารให้เกิดความ เข้าใจร่วมกัน มีการกระจายอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรและเท่าเทียมกัน มีการกำกับ ติดตามการสอนของครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา พร้อมอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับสถานศึกษา

2) การสร้างองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การองค์กรนวัตกรรม มีการกำหนดรายละเอียดของวิธีการ และจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหา ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรม มีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา มีการบริหารองค์กรให้ทำงานเป็นทีมมีระบบ มีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจรับเทคโนโลยี มีการวางแผนโครงการ การเลือกกิจกรรม สื่อ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการใช้

นวัตกรรมในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน และมีการปรับปรุงนวัตกรรมอันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 83-85) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ทั้งยังสื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา นอกจากนั้นยังนอกจากนั้นยังมีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงทำให้โรงเรียนมีนวัตกรรมและแนวทางใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) การสร้างบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน จัดบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ ๆ กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม อีกทั้ง ยังเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายและมีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน จึงทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ใช้นวัตกรรมเป็นฐาน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีนโยบายให้ใช้หรือพัฒนาเทคนิค วิธีการสอนรูปแบบใหม่ มีนโยบายในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ไว้สูง อาจทำให้การดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์เกิดปัญหา อุปสรรคหรืออาจขาดความพร้อมหรือความเพียงพอของทรัพยากร จึงทำให้การเป็นองค์การสมรรถนะสูงไม่บรรลุเป้าหมายได้

4) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานให้บุคลากรในโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม

เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจ เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและความต้องการคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน จนทำให้เกิดความพึงใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง จึงทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 103-113) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนบริหารงานโดยมีคณะครูมีส่วนร่วม ในรูปแบบคณะทำงานและทีมงาน มีการประชุมชี้แจงปรับความสมบูรณ์ของงานร่วมกับคณะครูและกลุ่มสายงานที่รับผิดชอบ กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ถูกคนถูกที่ ถูกเวลา มีกระบวนการทำงานโดยยึดหลัก PDCA ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องจูงใจและการเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีการประสานงาน ให้ผู้ร่วมงานมี ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันช่วยเหลือเกื้อกูลผลักดันซึ่งกันและกัน ชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ สำเร็จตามที่วางแผนไว้ และเกิดคุณภาพสูงสุด โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ฝึกสอนงาน และให้การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตามที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้

2) การคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการประชุมวางแผนการดำเนินงาน ทำความเข้าใจงานก่อนลงมือปฏิบัติ สร้างความเป็นผู้นำทางความคิด และใช้กระบวนการ PDCA ในการวางแผนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานนั้น ๆ มีทัศนคติที่ดีเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคก็ให้มองในแง่ดีและนำปัญหามาพัฒนาตนเองต่อไป ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดทั่ว ๆ ไป มีความหลากหลาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น และต่อเนื่องเต็มศักยภาพ เพื่อให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพโดยเน้นทักษะในสาขาและวิชาที่สอน และผู้บริหารควรตรวจสอบและประเมินผล จนถึงปรับปรุงพัฒนาและรายงานผล เพื่อให้ได้วิธีการดำเนินงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด

3) การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มีการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกัน จะทำให้เกิดผลเชิงบวกต่อบุคลากรทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัว ให้เกียรติผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมมีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน แสดงความมีน้ำใจ มีความเป็นกัลยาณมิตร ไม่หลงอำนาจตนเอง ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและให้อิสระทางความคิดของคณะทำงานและจะต้องไม่ไปหยุดยั้งความคิดของคณะครูในการสร้างสรรค์ที่จะทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ และการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพราะสภาพสังคมและนโยบาย มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องเปลี่ยนแนวคิดตนเองให้มาเป็น coaching ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธา ศรัทธาในองค์กร ศรัทธาในตัวผู้บริหาร และศรัทธาในวิชาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจ ยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าหมาย โดยกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในมุมมองที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครูลงนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา สร้างสรรค์เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหา และจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนให้มีใช้อย่างเพียงพอและทันสมัย เพราะเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามอยู่เสมอ เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำ รวมทั้งรับรู้ปัญหาอุปสรรคและความสำเร็จอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยจะต้องมีการประเมินจากหลายฝ่ายถึงความคุ้มค่าหรือไม่ สามารถลดเวลาการทำงานได้หรือไม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ทั้งทางด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย

และมีประสิทธิภาพ สามารถใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการบริหารงานในองค์กรอย่างคุ้มค่าแท้จริง

Rahman and Sultana (2012, pp. 38–42) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเปิดรับไอเดียใหม่ ๆ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดเห็นและไอเดียใหม่ ๆ จากทุกคนในทีม การใช้เทคนิคการคิดแบบ Divergent กระตุ้นให้ผู้บริหารใช้วิธีการคิดแบบแตกต่าง (Divergent Thinking) เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานร่วมกับบุคคลจากหลากหลายสายงาน เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

2) การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และท้าทาย ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับและการให้รางวัล จัดระบบการยอมรับและให้รางวัลผู้ที่มีผลงานดีเด่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม การสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโดยการจัดหาทรัพยากรและโอกาสในการฝึกอบรม การให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม

3) การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง จัดตั้งทีมงานที่มีความหลากหลายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของทุกคน การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกัน ใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น การใช้โปรแกรมสำหรับการประชุมออนไลน์และการแชร์เอกสาร การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีม จัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมที่เน้นการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาร่วมกัน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมหลายด้าน โดยเน้นที่การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ และการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีรายละเอียดดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม และสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
 - 2) การคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมทั้งนำแนวคิดวิธีการเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น
 - 3) การสร้างบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบทีม เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย
 - 4) การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และท้าทาย การยอมรับและให้รางวัลผู้ที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
 - 5) การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมของทุกคน การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกัน และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมที่เน้นการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาร่วมกัน
- แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยเน้นที่การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ และการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 140) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีจริยธรรมและตรวจสอบ 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) บรรยากาศแห่ง

องค์การนวัตกรรม 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ฐริชญา เพ็ญพรหม (2563, หน้า 158-159) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างเครือข่าย

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 113) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม

นพรัตน์ มุลศรีแก้ว, พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ และ อำนาจ ชนะวงศ์ (2564, หน้า 315) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างและขับเคลื่อนทีม ความกล้าหาญ และความปรารถนาอย่างแรงกล้า

สมพงษ์ เชื้อพรหม (2564, หน้า 76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม

นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์, จอมพงศ์ มงคลวนิช และปองสิน วิเศษศิริ (2566, หน้า 122) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ

สิทธิกร กุลชาติ, สุชาติ บางวิเศษ และศักดิ์นาภรณ์ นันท์ (2566, หน้า 35) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ประรัดดา ใจเมตตา และกฤษณก ดวงชาทม (2566, หน้า 33) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงสุดอันดับ 1 ($PNI_{modified} = 0.39$) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์

ธวัชชัย โพธิ์แสง, กุหลาบ ปุริสาร และประสงค์ ต่อโชติ (2567, หน้า 48) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการศึกษาผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การบริหารความเสี่ยง และการสร้างแรงจูงใจ องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sagir (2017, p. 52) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์

Ubaidillah (2018, p. 1288) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Nebieridze (2022, p. 17) ได้ศึกษาบทบาทหลักของผู้บริหารในการสร้างและบริหารจัดการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและมีนวัตกรรม พบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การ การมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

Sutiyatno, Santoso and Susilo (2022, p. 595) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำนวัตกรรมต่อความมุ่งมั่นของครู การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การสร้างเครือข่าย และ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นตัวแปรเหล่านี้จึงสามารถพัฒนาและนำไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิธีการดำเนินการวิจัยแต่ละระยะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); ปวีณา กันถิ่น (2560); ภูริชญา เพ็ญพรหม (2563); รัชนิดา การิรัตน์ (2564); อรุณี สุวรรณศ (2564); ชานีรา สุมาลี (2565); เพ็ญภา

แสงแก้ว (2565); นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566); Akpan (2016) และ Guimaraes and Paranjape (2017)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล 10 แหล่ง โดยใช้ตารางสังเคราะห์เอกสาร

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบ

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การบริหารในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด
และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล
ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 องค์ประกอบ 1) การคิดสร้างสรรค์
2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ

แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating
Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert
Five's Rating Scale) (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560,
หน้า 70-71) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแหล่งข้อมูล จำนวน 10 แหล่ง มาร่างแบบสอบถามโดยกำหนดความเหมาะสมของจากชื่อองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ

2) นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสม ความถูกต้องของชื่อองค์ประกอบ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3) นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมถูกต้องแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งด้วยตนเองพร้อมกับหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูล โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำ พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบไว้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป

(Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71) โดยมีเกณฑ์แปล ผลคะแนน ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควร
จะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
การวิจัย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,687 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 120 คน ครู จำนวน 1,567 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2567, ออนไลน์)

2.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608, อ้างถึงใน วาโรเพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครู จำนวน 259 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 34 โรงเรียน มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1) ใช้อำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ประกอบด้วย 12 อำเภอ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากโรงเรียนตามอำเภอ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้อำเภอ จำนวน 6 อำเภอ ดังนี้

- 1.1) อำเภอเมืองนครพนม
- 1.2) อำเภอธาตุพนม
- 1.3) อำเภอนาแก
- 1.4) อำเภอท่าอุเทน
- 1.5) อำเภอศรีสงคราม
- 1.6) อำเภอนาหว้า

2) กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ใช้โรงเรียนทุกโรงเรียนจากข้อ 1 ได้โรงเรียน จำนวน 34 โรงเรียน ดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 2.1) อำเภอเมืองนครพนม | จำนวน 7 โรงเรียน |
| 2.2) อำเภอธาตุพนม | จำนวน 6 โรงเรียน |
| 2.3) อำเภอนาแก | จำนวน 5 โรงเรียน |
| 2.4) อำเภอท่าอุเทน | จำนวน 6 โรงเรียน |
| 2.5) อำเภอศรีสงคราม | จำนวน 6 โรงเรียน |

2.6) อำเภอหนองหัว จำนวน 4 โรงเรียน

3) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน จากข้อ 2 จำนวน 80 คน

4) กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใน สัดส่วนร้อยละ 24 ของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา จำนวน 80 คน และกลุ่ม ตัวอย่างครูจำนวน 259 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 339 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอเมือง						
1. ปิยะมหาราชาลัย	4	111	115	4	27	31
2. คำเตยอุปถัมภ์	1	25	26	1	6	7
3. นครพนมวิทยาคม	5	113	118	5	27	32
4. ศรีโคตรบูรณะ	2	22	24	2	5	7
5. บ้านผึ้งวิทยาคม	2	28	30	2	7	9
6. ศรีบัวบานวิทยาคม	2	18	20	2	4	6
7. วังกระแลวิทยาคม	2	14	16	2	3	5
อำเภอรามัญ						
8. รามัญ	5	109	114	5	26	31
9. อุ่มเหมาประชาสรรค์	2	30	32	2	7	9
10. โพนแพงพิทยาคม	2	10	12	2	2	4
11. กุดฉิมวิทยาคม	1	10	11	1	2	3
12. วัดป่าเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	2	16	18	2	4	6
13. นาถ่อนพัฒนา	2	19	21	2	5	7
อำเภอโนนสูง						
14. นาแกพิทยาคม	3	43	46	3	10	13
15. พระองค์สามัคคีวิทยา	2	22	24	2	5	7
16. หอนงบัววิทยานุกูล	2	10	12	2	2	4
17. ธรรมากรวิทยานุกูล	2	11	13	2	3	5
18. นาแกสามัคคีวิทยา	5	92	97	5	22	27

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
อำเภอท่าอุเทน						
19. อุเทนพัฒนา	4	66	70	4	16	20
20. ไชยบุรีวิทยาคม	2	18	20	2	4	6
21. พะทายพิทยาคม	1	28	29	1	7	8
22. รามราชพิทยาคม	1	16	17	1	4	5
23. ท่าจำปาวิทยา	2	10	12	2	2	4
24. เขียงยืนวิทยา	2	10	12	2	2	4
อำเภอศรีสงคราม						
25. สหราษฎร์รังสฤษดิ์	4	91	95	4	22	26
26. สามผงวิทยาคม	2	10	12	2	2	4
27. สนิธราษฎร์วิทยา	2	16	18	2	4	6
28. นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	10	11	1	2	3
29. นาเดื่อพิทยาคม	1	10	11	1	2	3
30. บ้านข่าพิทยาคม	2	14	16	2	3	5
อำเภอนาหว้า						
31. นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	4	54	58	4	13	17
32. นางัวราษฎร์รังสรรค์	2	15	17	2	4	6
33. ดอนเสียวแดงพิทยาคม	2	10	12	2	2	4
34. อุดมพัฒนศึกษา	2	13	15	2	3	5
รวม	120	1,567	1,687	80	259	339

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบตอบสนองคู่ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

ชื่อ-สกุล สถานภาพตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบตอบสนองคู่ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71)

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.1.2.2 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาสังเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3) นำร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เสนอประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา ความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษา และความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัย

4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัย แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

4.1) อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4.2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4.3) ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

5) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วาริเพ็งสวัสดิ์, 2560, หน้า 246) ซึ่งได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 (ภาคผนวก ง) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

6) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัย

8) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

9) นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ วิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วส์ดี, 2560, หน้า 258) รายละเอียดดังนี้

9.1) แบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.27 – 0.75 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

9.2) แบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพที่ควรจะเป็นของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.27 – 0.96 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

10) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

11) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.1.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2.1.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 339 ฉบับ และรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน (Google Form) และสร้างแบบสอบถาม

เป็น QR Code ผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System: AMSS++) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สะดวกต่อ การตอบแบบสอบถามและการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.1.3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของ แบบสอบถาม หากแบบสอบถามที่ได้มาไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามโดยส่งแบบสอบถามใหม่อีกครั้งจนได้แบบสอบถามครบ 339 ฉบับ ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมา 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ค่าเฉลี่ย
- 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมบ่งชี้ IOC (Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม

2) ค่าอำนาจจำแนก

3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

Alpha coefficient ตามวิธีของ Cronbach's Alpha coefficient

2.2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยนำ
ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น คำนวณค่าดัชนี
ความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index, $PNI_{modified}$) (สุวิมล
ว่องวานิช, 2562, หน้า 279)

2.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้จัดลำดับความต้องการจำเป็นได้แก่ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
แบบปรับปรุง (Modified Priority Need Index, $PNI_{modified}$) ด้วยสูตร

$$(PNI_{modified}) = (I-D) / D$$

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

**ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม**

ในการดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม โดยการเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่า
($PNI_{modified}$) รวม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 แหล่งข้อมูล

3.1.1 แหล่งข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.1.2 กลุ่มเป้าหมาย ในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล สถานภาพตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1) เลือกองค์ประกอบที่มีค่า ($PNI_{modified}$) สูงกว่า ($PNI_{modified}$) รวม เพื่อ
หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2) ศึกษา แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3) ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4) นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เสนอต่อ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

5) ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตาม
คำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6) จัดพิมพ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ฉบับจริงนำจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.3.2 จัดส่งร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมายและสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของแนวภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการดำเนินการทั้ง 3 ระยะข้างต้น สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 2

ระยะการดำเนินการวิจัยแสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 3 ระยะดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาใช้วิจัย
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	1. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	-ความถี่ -ร้อยละ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสม	เมษายน ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2567
	2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	- กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครู จำนวน 259 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 339 คน	แบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน -ค่าอำนาจจำแนก -ค่าความเชื่อมั่น	ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	มิถุนายน ถึง กันยายน พ.ศ. 2567
	2. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	-กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครู จำนวน 259 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 339 คน	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบการตอบสนองคู่	PNI _{modified}	เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ขั้นตอนที่ 1 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	-ร้อยละ -ค่าเฉลี่ย	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึง มกราคม พ.ศ. 2568
	ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน -การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยคำถามปลายเปิด	การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีเนื้อหาและรายละเอียด ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทนค่า	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทนค่า	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทนค่า	ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index) ด้วยสูตร $(PNI_{modified}) = (I-D) / D$
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การทำงานเป็น

ทีมและการมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ

วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การคิดสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด
2	การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
3	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.80	0.45	มากที่สุด
4	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.60	0.55	มากที่สุด
5	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด
6	การบริหารความเสี่ยง	4.60	0.55	มากที่สุด
7	การสร้างแรงจูงใจ	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม		4.83	0.06	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.06) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมิน

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code ผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Education Area Management Support System: AMSS++) ทั้งหมด 34 โรงเรียน จำนวน 339 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผล การวิเคราะห์ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	80	23.60
	ครู	259	76.40
รวม		339	100.00
2. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	152	44.84
	ปริญญาโท	180	53.10
	ปริญญาเอก	7	2.07
รวม		339	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	56	16.52
	5-10 ปี	70	20.65
	11-20 ปี	166	48.97
	21 ปี ขึ้นไป	47	13.86
รวม		339	100.00

จากตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 339 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 259 คิดเป็นร้อยละ 76.40 มีประสบการณ์ในการทำงานในระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 166 คิดเป็นร้อยละ 48.97 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ แสดงดังตาราง 7-14

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การคิดสร้างสรรค์	3.67	0.49	มาก	4.92	0.20	มากที่สุด
2. การสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	3.82	0.47	มาก	4.89	0.26	มากที่สุด
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.73	0.48	มาก	4.96	0.15	มากที่สุด
4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.75	0.51	มาก	4.94	0.19	มากที่สุด
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	3.85	0.53	มาก	4.95	0.17	มากที่สุด
6. การบริหารความเสี่ยง	3.89	0.37	มาก	4.94	0.16	มากที่สุด
7. การสร้างแรงจูงใจ	3.92	0.33	มาก	4.90	0.21	มากที่สุด
รวม	3.80	0.39	มาก	4.93	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.49)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.15) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.26)

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการคิดสร้างสรรค์						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการ มีคิดริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการบริหาร	3.63	0.51	มาก	4.93	0.27	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทการ เป็นนักนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู	3.61	0.84	มาก	4.93	0.32	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดนอก กรอบในการบริหาร ไม่ยึดติดกับ กฎระเบียบเดิม ๆ	3.76	0.75	มาก	4.95	0.29	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนา งานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า	4.02	0.54	มาก	4.90	0.41	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	3.56	0.72	มาก	4.94	0.35	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรมีอิสระในการวางแผนการ ทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน	3.64	0.89	มาก	4.93	0.31	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมความ คิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิด ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและ พัฒนานวัตกรรมในองค์กร	3.48	0.76	มาก	4.83	0.54	มากที่สุด
รวม	3.67	0.49	มาก	4.92	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะ
 ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนางานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดนอกกรอบในการบริหาร ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบเดิม ๆ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.75) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการวางแผนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดนอกกรอบในการบริหาร ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบเดิม ๆ ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.29) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.35) และผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีคิดริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อใช้ในด้านการบริหาร ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำให้เกิด นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.94	0.71	มาก	4.93	0.37	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดโดย การจัดประชุม	3.63	0.69	มาก	4.91	0.36	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม เพื่อบรรยากาศให้มีคุณภาพของบุคลากร องค์กร	3.86	0.75	มาก	4.91	0.44	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการ สร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรใน สถานศึกษา	3.77	0.73	มาก	4.87	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีการการทำงานร่วมกัน	3.89	0.71	มาก	4.83	0.54	มากที่สุด
รวม	3.82	0.47	มาก	4.89	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ
 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น นครพนม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น นครพนม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ
 นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
 ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามี
 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.94$,

S.D. = 0.71) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อบรรยากาศให้มีมิตรภาพของบุคลากรองค์กร ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.37) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดโดยการจัดประชุม ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.36) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อบรรยากาศให้มีมิตรภาพของบุคลากรองค์กร ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของคณะทำงานในสถานศึกษา	4.19	0.39	มาก	4.95	0.31	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา	3.80	0.61	มาก	4.94	0.33	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	3.65	0.72	มาก	4.97	0.22	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ คณะทำงานมีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ	3.57	0.74	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ คณะทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เลือกแนวทางการดำเนินการของโรงเรียน	3.49	0.77	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ คณะทำงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน	3.65	0.72	มาก	4.95	0.24	มากที่สุด
รวม	3.73	0.48	มาก	4.96	0.15	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของคณะทำงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.39) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.14) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.22) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างวิสัยทัศน์	3.65	0.72	มาก	4.88	0.42	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างมีขั้นตอน	3.82	0.75	มาก	4.96	0.23	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์แนวโน้มเพื่อออกแบบวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	3.77	0.79	มาก	4.94	0.24	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์	3.85	0.72	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	3.77	0.81	มาก	4.96	0.21	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ	3.55	0.74	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.73	0.88	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่ผ่านมา	3.91	0.65	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม เพื่อปรับปรุงพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ	3.68	0.72	มาก	4.88	0.42	มากที่สุด
รวม	3.75	0.51	มาก	4.94	0.19	มากที่สุด

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่ผ่านมา ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.65) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดเดาทิศทางการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.72) และ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างมี
ขั้นตอน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ค่าเฉลี่ย
สูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดกิจกรรม
เพื่อส่งเสริมการทำงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.15)
รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดเดาทิศทางการเปลี่ยนแปลงของบริบท
สังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์ และผู้บริหารสถานศึกษามี
การติดตามและประเมินผลของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่ผ่านมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.19) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อทำให้เกิด
แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนก
เป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการ บริหารจัดการในสถานศึกษา เช่น การ เก็บบันทึกระบบเอกสารของบุคลากรใน สถานศึกษา การทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน เป็นต้น	3.95	0.69	มาก	4.96	0.21	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร						
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการ สนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การเก็บ คะแนน การออกแบบการเรียนการสอน เป็นต้น	3.77	0.81	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อ วางแผนจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม ในการจัดซื้ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	3.75	0.76	มาก	4.97	0.21	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม ประเมินความทันสมัยของระบบ ฐานข้อมูลเดิม เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ระบบ	3.73	0.77	มาก	4.96	0.21	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อ ฝึกอบรม ให้ครูและบุคลากรให้มีทักษะใน การใช้เทคโนโลยี	3.75	0.76	มาก	4.88	0.42	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลงานเข้าประกวดในโครงการต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ	4.21	0.76	มาก	4.97	0.15	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้าน ICT ร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.75	0.76	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
รวม	3.85	0.53	มาก	4.95	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลงานเข้าประกวดในโครงการต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.76) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เช่น การเก็บบันทึกระบบเอกสารของบุคลากรในสถานศึกษา การทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน เป็นต้น ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.21) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การเก็บคะแนน การออกแบบการเรียนการสอน เป็นต้น ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลงานเข้าประกวดในโครงการต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.15) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อวางแผนจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม ในการจัดซื้ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้าน ICT ร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง
 นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการและ ดำเนินงานโดยการวางแผนประเมินความ เสี่ยง ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ใน สถานศึกษา	3.75	0.76	มาก	4.97	0.16	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ บริบทปัจจุบัน เพื่อประเมินความเสี่ยงที่ เกิดจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต	3.73	0.77	มาก	4.98	0.14	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุความ เสี่ยงในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ใน สถานศึกษาปัจจุบัน	3.82	0.71	มาก	4.96	0.20	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการ ควบคุมเพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหายจาก การใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.95	0.58	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญปัญหา จากการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ใน สถานศึกษา	3.95	0.58	มาก	4.96	0.19	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ เลือกใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ใน สถานศึกษา	3.90	0.76	มาก	4.93	0.24	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรร งบประมาณ สนับสนุนทรัพยากร เพื่อลด โอกาสเกิดความเสียหาย จากการใช้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.95	0.58	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่เกิดจากการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.95	0.58	มาก	4.88	0.42	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมบุคลากรเพื่อประเมินผลการดำเนินการมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.96	0.75	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมจัดทำรายงานผลการดำเนินการมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.91	0.66	มาก	4.97	0.22	มากที่สุด
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศมาตรการในการรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดนอกเหนือจากแผนที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.88	0.74	มาก	4.94	0.33	มากที่สุด
รวม	3.89	0.37	มาก	4.94	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมบุคลากรเพื่อประเมินผลการดำเนินการมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.75) รองลงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมเพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญปัญหา จากการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนทรัพยากร เพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหาย จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่เกิดจากการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารสถานศึกษาประชุมจัดทำรายงานผลการดำเนินมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทปัจจุบัน เพื่อประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.14) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการและดำเนินงานโดยการวางแผน ประเมินความเสี่ยง ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.16) และ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมจัดทำรายงานผลการดำเนินมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง
 นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างแรงจูงใจ						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและ กำลังใจให้ครูมีประสิทธิภาพในสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ	3.93	0.71	มาก	4.94	0.23	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดโน้มน้าว ให้ครูเปิดใจยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วย ความเต็มใจ	4.03	0.80	มาก	4.96	0.25	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบาย หลักการและความสำคัญเพื่อผลักดันให้ครู สร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความ เต็มใจ	3.76	0.65	มาก	4.98	0.15	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นตัวอย่างแก่บุคลากร เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่น	3.82	0.66	มาก	4.92	0.36	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ และเครื่องอำนวยความสะดวก เพื่อ สนับสนุนให้บุคลากรสร้างและใช้นวัตกรรม ใหม่ ๆ	3.88	0.60	มาก	4.88	0.46	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อ สร้างและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	3.79	0.71	มาก	4.86	0.42	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม พฤติกรรมการใช้นวัตกรรมของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหาความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.07	0.75	มาก	4.82	0.57	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างแรงจูงใจ						
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนในการการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเสมอภาค	4.02	0.61	มาก	4.81	0.55	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกวดและมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีการสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษาจนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.96	0.57	มาก	4.95	0.29	มากที่สุด
รวม	3.92	0.33	มาก	4.90	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามพฤติกรรมการใช้วัตกรรมของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดโน้มน้าวให้ครูเปิดใจยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.80) และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนในการการใช้วัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายหลักการและความสำคัญเพื่อผลักดันให้ครูสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ

($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.15) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดโน้มน้าวให้ครูเปิดใจยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.25) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกวดและมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีการ สร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษาจนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.29) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้ ($PNI_{modified}$)

ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม มีรายละเอียดดังตาราง 15-22

ตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การคิดสร้างสรรค์	3.67	4.92	0.341	1
2. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม	3.82	4.89	0.280	5
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.73	4.96	0.330	2
4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.75	4.94	0.317	3
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	3.85	4.95	0.286	4
6. การบริหารความเสี่ยง	3.89	4.94	0.270	6
7. การสร้างแรงจูงใจ	3.92	4.90	0.250	7
รวม	3.80	4.93	0.297	-

จากตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรวมเท่ากับ 0.297

($PNI_{modified} = 0.297$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์

($PNI_{modified} = 0.341$) รองลงมา การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($PNI_{modified} = 0.330$) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.317$) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

($PNI_{modified} = 0.286$) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.280$)

การบริหารความเสี่ยง ($PNI_{modified} = 0.270$) และการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{modified} = 0.250$)

ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่า PNI สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม PNI มี 3 ด้าน คือ 1) การคิดสร้างสรรค์

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และ 3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำแนกรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
การคิดสร้างสรรค์				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีคิดริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อใช้ในด้านการบริหาร	3.63	4.93	0.264	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทการเป็นนักนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู	3.61	4.93	0.268	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดนอกกรอบในการบริหาร ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบเดิม ๆ	3.76	4.95	0.240	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนางานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า	4.02	4.90	0.180	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	3.56	4.94	0.279	2

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคคลากรมีอิสระในการวางแผนการ ทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน	3.64	4.93	0.262	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการรวบรวมความ คิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิด ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและ พัฒนานวัตกรรมในองค์กร	3.48	4.83	0.280	1
รวม	3.67	4.92	0.254	-

จากตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.254 ($PNI_{modified} = 0.254$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้าง
แนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร
($PNI_{modified} = 0.280$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคคลากรมีอิสระใน
การเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.279$) และ
ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงบทบาทการเป็นนักนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสนับสนุน
การจัดการเรียนการสอนของครู ($PNI_{modified} = 0.268$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับ แนวคิดใหม่ ๆ ของคณะทำงานใน สถานศึกษา	4.19	4.95	0.154	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา	3.80	4.94	0.231	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ คณะทำงานมีการระดมความคิดเห็น ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	3.65	4.97	0.266	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ คณะทำงานมีส่วนร่วมในการเสนอความ คิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ	3.57	4.94	0.277	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ คณะทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือก แนวทางการดำเนินการของโรงเรียน	3.49	4.98	0.299	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ คณะทำงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน	3.65	4.95	0.263	4
รวม	3.73	4.96	0.248	-

จากตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โดยรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.248 ($PNI_{modified} = 0.248$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินการของโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.299$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานส่วนนวัตกรรมใหม่ ๆ ($PNI_{modified} = 0.277$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.266$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างวิสัยทัศน์	3.65	4.88	0.252	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างมีขั้นตอน	3.82	4.96	0.230	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์แนวโน้มเพื่อออกแบบวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	3.77	4.94	0.237	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดเดาทิศทางการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์	3.85	4.96	0.224	8

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบ วิสัยทัศน์เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร	3.77	4.96	0.240	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบ วิสัยทัศน์เพื่อให้บุคลากรเกิดความ ไว้วางใจ	3.55	4.94	0.281	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมการทำงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิด นวัตกรรมใหม่ ๆ	3.73	4.98	0.251	3
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและ ประเมินผลของการดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ที่ผ่านมา	3.91	4.96	0.212	9
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม เพื่อ ปรับปรุงพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ	3.68	4.88	0.246	4
รวม	3.75	4.94	0.241	–

จากตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าดัชนี
ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.241 ($PNI_{modified} = 0.241$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดย
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบ
วิสัยทัศน์เพื่อให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.281$) รองลงมา ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.252$)
และผู้บริหารสถานศึกษามีจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิด
นวัตกรรมใหม่ ๆ ($PNI_{modified} = 0.251$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เช่น การเก็บบันทึกระบบเอกสารของบุคลากรในสถานศึกษา การทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน เป็นต้น	3.95	4.96	0.204	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การเก็บคะแนน การออกแบบการเรียนการสอน เป็นต้น	3.77	4.94	0.237	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อวางแผนจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมในการจัดซื้ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.75	4.97	0.245	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมประเมินความทันสมัยของระบบฐานข้อมูลเดิม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบ	3.73	4.96	0.248	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อฝึกอบรม ให้ครูและบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี	3.75	4.88	0.232	5

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลงานเข้าประกวดในโครงการต่าง ๆ ที่ มีวัตถุประสงค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.21	4.97	0.153	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ แลกเปลี่ยนความรู้ทางด้าน ICT ร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.75	4.96	0.244	3
รวม	3.85	4.95	0.222	-

จากตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวม
มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.222 ($PNI_{modified} = 0.222$)
เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดย
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม
ประเมิน ความทันสมัยของระบบฐานข้อมูลเดิม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบ
($PNI_{modified} = 0.248$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อวางแผนจัดสรร
งบประมาณให้เหมาะสม ในการจัดซื้ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
($PNI_{modified} = 0.245$) และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้
ทางด้าน ICT ร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
($PNI_{modified} = 0.244$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำแนกรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
การคิดสร้างสรรค์				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมี คิดริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการบริหาร	3.63	4.93	0.264	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทการเป็น นักนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู	3.61	4.93	0.268	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดนอก กรอบในการบริหาร ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ เดิม ๆ	3.76	4.95	0.240	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนา งานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า	4.02	4.90	0.180	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	3.56	4.94	0.279	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีอิสระในการวางแผนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาโรงเรียน	3.64	4.93	0.262	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมความ คิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิด ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและ พัฒนานวัตกรรมในองค์กร	3.48	4.83	0.280	1
รวม	3.67	4.92	0.254	-

จากตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญใน
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าดัชนีลำดับ
 ความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.254 ($PNI_{modified} = 0.254$) เมื่อพิจารณาราย
 ข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับจากมาก
 ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมอง
 ต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร
 ($PNI_{modified} = 0.280$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ
 ในการเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.279$) และ
 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทการเป็นนักนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสนับสนุน
 การจัดการเรียนการสอนของครู ($PNI_{modified} = 0.268$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา
 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
การบริหารความเสี่ยง				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการและ ดำเนินงานโดยการวางแผนประเมินความ เสี่ยง ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ใน สถานศึกษา	3.75	4.97	0.245	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ บริบทปัจจุบัน เพื่อประเมินความเสี่ยงที่เกิด จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต	3.73	4.98	0.251	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุความ เสี่ยงในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ปัจจุบัน	3.82	4.96	0.230	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการ ควบคุมเพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหายจาก การใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.95	4.96	0.204	7

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
5. ผู้บริหารสถานศึกษากลาเผชิญปัญหา จาก การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา	3.95	4.96	0.204	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจ เลือกใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา	3.90	4.93	0.209	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรร งบประมาณ สนับสนุนทรัพยากร เพื่อลด โอกาสเกิดความเสียหาย จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.95	4.89	0.192	9
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่ เกิดจากการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ใน สถานศึกษา	3.95	4.88	0.191	10
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมบุคลากร เพื่อประเมินผลการดำเนินงานมาตรการควบคุม ความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ใน สถานศึกษา	3.96	4.94	0.198	8
10. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงานมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.91	4.97	0.213	5
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศ มาตรการในการรองรับสถานการณ์ที่ไม่ คาดคิดนอกเหนือจากแผนที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา	3.88	4.94	0.215	4
รวม	3.89	4.94	0.213	-

จากตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมมีค่าดัชนีลำดับ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.213 ($PNI_{modified} = 0.213$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทปัจจุบันเพื่อประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต ($PNI_{modified} = 0.251$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการและดำเนินงานโดยการวางแผนประเมินความเสี่ยงในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.245$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุความเสี่ยงในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษาปัจจุบัน ($PNI_{modified} = 0.230$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ สำคัญ
การสร้างแรงจูงใจ				
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีประสิทธิภาพในสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.93	4.94	0.204	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดโน้มน้าวให้ครูเปิดใจยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ	4.03	4.96	0.188	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายหลักการและความสำคัญเพื่อผลักดันให้ครูสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ	3.76	4.98	0.245	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นตัวอย่างแก่บุคลากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่น	3.82	4.92	0.224	2

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น	PNI _{modified}	ลำดับ ความ สำคัญ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณและเครื่องอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ	3.88	4.88	0.205	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.79	4.86	0.220	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามพฤติกรรมการใช้นวัตกรรมของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นกระตือรือร้น แสวงหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.07	4.82	0.156	9
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนในการการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเสมอภาค	4.02	4.81	0.164	8
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกวดและมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีการ สร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษาจนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.96	4.95	0.200	6
รวม	3.92	4.90	0.200	-

จากตาราง 22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.200 ($PNI_{modified} = 0.200$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายหลักการและ

ความสำคัญเพื่อผลักดันให้ครูสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ

($PNI_{\text{modified}} = 0.245$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นตัวอย่างแก่บุคลากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.224$) และผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัด

การเรียนการสอน ($PNI_{\text{modified}} = 0.220$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

5. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ด้านที่สูงกว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรวม ($PNI_{\text{modified รวม}}$) มากำหนดเป็นด้านที่ต้องหาแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ	ค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวม	สรุปผล
1. การคิดสร้างสรรค์	0.341	1	✓	ควรพัฒนา
2. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม	0.280	5	X	–
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	0.330	2	✓	ควรพัฒนา
4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	0.317	3	✓	ควรพัฒนา
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	0.286	4	X	–
6. การบริหารความเสี่ยง	0.270	6	X	–
7. การสร้างแรงจูงใจ	0.250	7	X	–
รวม	0.297	–	–	–

หมายเหตุ ✓ คือ ค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ รวม

X คือ ค่า $PNI_{modified}$ ต่ำกว่า $PNI_{modified}$ รวม

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ รวม ดังนั้น
จึงควรหาแนวทางการพัฒนา

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 อันดับแรกจากผลการประเมินความต้องการจำเป็นและจัดอันดับความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในตาราง 15 แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การคิดสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	5.00	0.00	มากที่สุด
3. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 24 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกับแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนมด้านการคิดสร้างสรรค์

ข้อ	การคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการตั้งคำถามเชิงลึกเพื่อกระตุ้นความคิดในการมองหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ โดยการอบรมด้านการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด
2	หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรม best Practice นวัตกรรมการบริหารจัดการ	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสใหม่ ๆ และพัฒนาแนวทางการแก้ไขที่สร้างสรรค์ โดยการอบรมเรื่องการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)	5.00	0.00	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดใหม่ ๆ และการทดลองใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยสร้างระบบการให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่มีแนวคิดใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นของบุคลากร โดยวิธีการเข้าร่วมหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับทักษะการฟังและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบการจัดการที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการทดลองแนวคิดใหม่ โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	การคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทการเป็นนักนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะดิจิทัลโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ	5.00	0.00	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีและแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น AI, AR/VR, และ IoT สำหรับการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม		5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 25 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ทุกข้อ

ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนในพื้นที่ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการระดมสมองและการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมโยงแนวคิดสร้างสรรค์เข้ากับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนในนครพนม ซึ่งอาจเน้นเรื่องวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือเศรษฐกิจพอเพียง

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ข้อ	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินการของโรงเรียน				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้คณะทำงานมีบทบาทในการเสนอและดำเนินการแก้ปัญหา โดยการฝึกทำแผนปฏิบัติการประจำปี	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการประเมินและรวบรวมความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ครอบคลุม โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและทำให้คณะทำงานเข้าใจทิศทางร่วมกัน โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสในการทำโครงการทดลองหรือการวิจัยร่วมกัน โดยการการประชุมเชิงโต้ตอบเพื่อรวบรวมความคิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานเป็นทีม เช่น แพลตฟอร์มสำหรับการแบ่งปันความคิดและข้อมูล โดยการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	5.00	0.00	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน				
6	หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ”	5.00	0.00	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและยอมรับความคิดเห็น โดยกรณีศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน				
8	ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการบริหารทีมที่มีความหลากหลายทั้งด้านความคิดและความเชี่ยวชาญ โดยการฝึกอบรมหัวข้อ "การบริหารทีมในยุคดิจิทัลและการจัดการความหลากหลาย"	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม		5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 26 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ทุกข้อ

ขอเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น โดยการการสร้างหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมอาชีพในชุมชน

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและปรับใช้กับบริบทของสถานศึกษา โดยการฝึกทำ SWOT Analysis	5.00	0.00	มากที่สุด
2	หน่วยงานต้นสังกัดมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์ SWOT เช่น โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โปรแกรมสำหรับ Data Visualization เป็นต้น	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างวิสัยทัศน์				
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงานและโครงการของสถานศึกษาที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการฝึกทำ แผนปฏิบัติการประจำปี	5.00	0.00	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการติดตามผลและประเมินความก้าวหน้าของวิสัยทัศน์ โดยการฝึกทำแบบประเมินผลหรือใช้เครื่องมือเทคโนโลยีการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่ชัดเจนและเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา ผ่านกลุ่มทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและบูรณาการเทคนิควิธีต่าง ๆ มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม		5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 27 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ทุกข้อ

ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ

1.หน่วยงานทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อเชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยฝึกทำ SWOT Analysis และแผนปฏิบัติการประจำปี

ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาสรุปเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการตั้งคำถามเชิงลึกเพื่อกระตุ้นความคิดในการมองหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ โดยการอบรมด้านการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

1.2 หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรม best Practice นวัตกรรมการบริหารจัดการ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสใหม่ ๆ และพัฒนาแนวทางการแก้ไขที่สร้างสรรค์ โดยการอบรมเรื่องการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดใหม่ ๆ และการทดลองใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยสร้างระบบการให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่มีแนวคิดใหม่ ๆ

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นของบุคลากร โดยวิธีการเข้าร่วมหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับการฟังและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบการจัดการที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการทดลองแนวคิดใหม่ โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะดิจิทัลโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีและแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น AI, AR/VR, และ IoT สำหรับการศึกษา

1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนในพื้นที่ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการระดมสมองและการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

1.10 ผู้บริหารควรเชื่อมโยงแนวคิดสร้างสรรค์เข้ากับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนในนครพนม ซึ่งอาจเน้นเรื่องวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือเศรษฐกิจพอเพียง

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้คณะทำงานมีบทบาทในการเสนอและดำเนินการแก้ปัญหา โดยการฝึกทำแผนปฏิบัติการประจำปี

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการประเมินและรวบรวมความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ครอบคลุม โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและทำให้คณะทำงานเข้าใจทิศทางร่วมกัน โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสในการทำโครงการทดลองหรือการวิจัยร่วมกัน โดยการการประชุมเชิงโต้ตอบเพื่อรวบรวมความคิดเห็น

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานเป็นทีม เช่น แพลตฟอร์มสำหรับการแบ่งปันความคิดและข้อมูล โดยการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์

2.6 หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ”

2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและยอมรับความคิดเห็น โดยกรณีศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการบริหารทีมที่มีความหลากหลายทั้งด้านความคิดและความเชี่ยวชาญ โดยการฝึกอบรมหัวข้อ “การบริหารทีมในยุคดิจิทัลและการจัดการความหลากหลาย”

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และปรับใช้กับบริบทของสถานศึกษา โดยการฝึกทำ SWOT Analysis

3.2 หน่วยงานต้นสังกัดมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์ SWOT เช่น โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โปรแกรมสำหรับ Data Visualization เป็นต้น

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการฝึกทำ แผนปฏิบัติการประจำปี

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการติดตามผลและประเมินความก้าวหน้าของวิสัยทัศน์ โดยการฝึกทำแบบประเมินผลหรือใช้เครื่องมือเทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์วางแผนงานและติดตามผล (Project Management Tools)

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา ผ่านกลุ่มทำงาน

3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและบูรณาการเทคนิควิธีต่าง ๆ มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.9 หน่วยงานทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อเชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยฝึกทำ SWOT Analysis และแผนปฏิบัติการประจำปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สามารถสรุปตามความมุ่งหมายได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้าง แรงจูงใจ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.06)

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.39)

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.17)

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม

โดยรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.297

($PNI_{\text{modified}} = 0.297$) ด้านที่มีค่า PNI_{modified} สูงกว่า PNI_{modified} รวม มี 3 ด้าน ดังนี้

1) การคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.341$) 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($PNI_{\text{modified}} = 0.330$) และ 3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($PNI_{\text{modified}} = 0.317$)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประกอบด้วย 28 แนวทาง แบ่งได้ ดังนี้ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ มี 10 แนวทาง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มี 8 แนวทาง และ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มี 10 แนวทาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารและผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารบุคลากรและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางการแข่งขันทางการศึกษาที่สูง ด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างสรรค์งานมากขึ้น

โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์และทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมที่ทันสมัย สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มุ่งหวังผลประโยชน์สูงสุดสำหรับสถานศึกษาและสามารถ

ตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Alharbi (2021, p. 224) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการนำองค์ประกอบที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ การรับความเสี่ยง และการมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลง การทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม และการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยการเป็นผู้นำที่สนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีบทบาทในการแก้ปัญหาและริเริ่มโครงการใหม่ ๆ รวมทั้ง การเร่งกระบวนการตัดสินใจและการละทิ้งแนวทางเดิมที่ไม่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาไปตามความเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 79-81) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

จากการศึกษาผลการวิจัยของนักการศึกษาและนักวิจัย แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเติบโตและความสำเร็จในอนาคต ดังนี้

1.1 การคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่มและเป็นนักนวัตกรรม สามารถบริหารและสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการคิดนอกกรอบและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานให้มีคุณค่า พร้อมทั้งส่งเสริมอิสระใน

การคิดและวางแผนงานของบุคลากร รวมถึงรวบรวมความคิดเห็นหลากหลายเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ที่ช่วยขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร สอดคล้องกับ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 119–120) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรรอบรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล และคิดสร้างสรรค์ โดยมองสถานการณ์ต่างๆ อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน พร้อมทั้งตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและรอบคอบยึดมั่นในการทำงานเป็นทีม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 99) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสทูล กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยเปิดรับและสนับสนุนการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ พร้อมส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเปิดโอกาสและให้อิสระแก่บุคลากรในการวางแผนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางาน เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

1.2 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการนวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร พร้อมสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร สอดคล้องกับ เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเกิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ สนับสนุนการพูดคุยปรึกษาหารือ และการพบปะเพื่อแบ่งปันความคิด เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างนวัตกรรมและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2565, หน้า 129) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะผ่านกระบวนการหลากหลาย และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้น

นวัตกรรม จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่มีมุมมองกว้างไกล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดรับสิ่งใหม่ และสร้างทัศนคติเชิงบวก ช่วยกระตุ้นการระดมความคิดเห็นและส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันที่มุ่งสู่นวัตกรรม พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของ การตัดสินใจและดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 118) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมด้วยเป้าหมายร่วมกัน พร้อมสนับสนุนการปรึกษาหารือและบูรณาการความร่วมมือ จากหลายฝ่าย เพื่อพัฒนาระบบงานใหม่และกระตุ้นการระดมความคิดเห็นร่วมกัน และ สอดคล้องกับ เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรม ด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง โดยเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถ่ายทอดความรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ สนับสนุนการ ถ่ายทอดและจัดเก็บความรู้ในระบบเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมให้คำปรึกษาและแนะนำ แนวทางการสร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ ชัดเจน สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจ และความไว้วางใจ พร้อมส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 82) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและชัดเจน มุ่งเน้น การพัฒนา สร้างนวัตกรรม และยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยพร้อมรับมือและปรับตัว ตามการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 กล่าวไว้ว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งทั้งมีการสร้างวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง และมีวิธีการที่ดีเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับบุคลากรทุกคนอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม พัฒนาระบบฐานข้อมูล เสริมทักษะด้านเทคโนโลยีแก่ครูและบุคลากร สร้างนวัตกรรมใหม่ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ด้าน ICT เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 171) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 101) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ท่ามกลางทรัพยากรที่จำกัด โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทันต่อเหตุการณ์ และตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา

1.6 การบริหารความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างความมั่นคงและยั่งยืน โดยช่วยลดความเสียหายจากปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาทางการเงินและทรัพยากร ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ และเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาและนวัตกรรมในองค์กร พร้อมทั้งเพิ่มความไว้วางใจจากบุคลากรและชุมชน ทำให้สถานศึกษابرรลุเป้าหมายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2565, หน้า 128) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธาเขต 1 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานอย่างมีระบบ พร้อมวางแผน กำกับ และจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จะส่งเสริม

การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรผ่านการสนทนา อภิปราย และปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ สมาชิกในทีมทำงาน ประสานกันด้วยความไว้วางใจและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับ เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 83-84) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจบริหารงาน โดยวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง และกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อลดความเสียหาย ติดตามการบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ คำนึงถึงเป้าหมายองค์กร พิจารณาสถานการณ์และกล้าตัดสินใจในขอบเขตความเสี่ยงที่รับได้ สนับสนุนทรัพยากร และรับผิดชอบร่วมกับทีม รวมถึงประเมินผลและรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงาน พร้อมวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำเสนอและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมใหม่โดยมี การสนับสนุนจากบุคลากรทุกระดับ

1.7 การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการโน้มน้าวให้ครูสร้างสรรค์ด้วยความเต็มใจ ด้วยการให้เกียรติและสร้างความเชื่อมั่น พร้อมจัดหาเครื่องมือ งบประมาณ และการสนับสนุนที่จำเป็น เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมมุ่งมั่นและ กระตือรือร้น รวมทั้งยกย่องและให้รางวัลเมื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างและยอมรับ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ ศิริ บุรณ์ (2565, หน้า 128) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวบุคลากรให้ ทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ โดยจัดหาเครื่องมือ สนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและสร้างขวัญกำลังใจ จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ มองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ และสามารถวางแผนการทำงาน ให้ผลลัพธ์ชัดเจน เป็นระบบและบูรณาการอย่างครบถ้วน และสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีการกระตุ้นแรงจูงใจ

ให้บุคลากรด้วยการให้คำชมเมื่อบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ระหว่างการทำงาน และจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้การทำงานมีคุณภาพ

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การจัดอบรม หรือการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นนวัตกรรม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะด้านนี้ รวมถึงความจำเป็นในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมในยุคดิจิทัลที่ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารงาน ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงความสอดคล้องของระบบสนับสนุนและการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์, จอมพงศ์ มงคลวนิช และปองสิน วิเศษศิริ (2566, หน้า 122) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ และสอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 118) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากผลการวิจัยของนักวิจัยและนักการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทต่าง ๆ มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีองค์ประกอบหลักที่

สอดคล้องกัน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ยังสะท้อนถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทุกมิติ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและยกระดับการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

2.1.1 การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการกระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างพลังในการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของแรงจูงใจในการเสริมสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

2.1.2 การคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และการสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่เพียงพอ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ ซึ่งทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และขาดทักษะในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 98) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยกล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และนโยบายมากมาย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบาย จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะขาดการคิดในเชิงสร้างสรรค์งานรวมทั้งจินตนาการ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนจากภาครัฐและหน่วยงานทางการศึกษาที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคที่เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง

ทางการศึกษามีบทบาทสำคัญ โดยมีการจัดอบรมและกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความร่วมมือในองค์กรและการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบโจทย์การศึกษา การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ทั้งนี้หน่วยงานทางการศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ สิทธิกร กุลชาติ, สุชาติ บางวิเศษ และศักดิ์นาภรณ์ นันท์ (2566, หน้า 35) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และสอดคล้องกับ นภาพร ศรีสุคันทรพฤษ, จอมพงศ์ มงคลวนิช และปองสิน วิเศษศิริ (2566, หน้า 125) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากผลการวิจัยของนักวิจัยและนักการศึกษา แสดงได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาและนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างเครือข่ายที่เชื่อมโยงองค์กรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาตามความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

2.2.1 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมจากครู นักเรียน และ ผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในทีม เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม สอดคล้องกับ วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

2.2.2 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการขาดการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา โดยขาดทรัพยากรหรืออุปกรณ์ที่ จำเป็นในการส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ นอกจากนี้ยังอาจขาดการสนับสนุนจาก หน่วยงานทางการศึกษาในการผลักดันการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ทำให้การพัฒนาองค์การนวัตกรรมไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ อีกทั้งการขาดทักษะและ ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ และการขาดระบบการประเมินและติดตามผลที่ชัดเจนส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาองค์การ นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิศิษฐ์ มาแย้ม และธดา สิทธิธาดา (2567, หน้า 187) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จากบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ ซึ่งแต่ละขนาดมี การบริหารที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กมักมีข้อจำกัดในการดำเนินงาน ทำให้ บรรยากาศเชิงนวัตกรรมมีน้อย ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีการบริหารที่เป็น มาตรฐานและเน้นสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม ผ่านกิจกรรมที่สนับสนุน การพัฒนานวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดแนวคิด ใหม่ ๆ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมมี
ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.297 ($PNI_{modified} = 0.297$) โดยด้านที่
มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ รวม มี 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการคิดสร้างสรรค์
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
สอดคล้องกับ สิทธิกร กุลชาติ, สุชาติ บางวิเศษ และศักดิ์นาภรณ์ นันท์ (2566, หน้า 34)
ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เลย เขต 3 โดยรวมมี $PNI_{modified} = 0.10$ ซึ่งมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน มีค่าดัชนีลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดตามลำดับความสำคัญ ได้แก่
1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 5) ด้านการมี
วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับ ธวัชชัย โพธิ์แสง, กุหลาบ ปุริสาร และ
ประสงค์ ต่อโชติ (2567, หน้า 48) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ได้แก่
1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จากผลการวิจัยของนักวิจัยและ
นักการศึกษา แสดงได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ
โดยมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาสามารถมองเห็นทิศทางและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การส่งเสริม
การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการสร้างสร้งนวัตกรรมร่วมกันในองค์กร
และทักษะในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลักดันให้สถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนใน
ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3.1 การคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาสูงเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยหลักใน
การพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์

สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร กระตุ้นให้ครูและนักเรียนกล้าคิดนอกกรอบ อีกทั้งยังช่วยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ นอกจากนี้ การคิดสร้างสรรค์ยังช่วยวางรากฐานการพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว สร้างพื้นที่เรียนรู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรได้รับความสำคัญเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ แก้วมงคล (2564, หน้า 104) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุดอันดับ 1 ($PNI_{modified} = 0.219$) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับ ประรติดา ใจเมตตา และกฤษณก ดวงชาตม (2566, หน้า 33) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุดอันดับ 1 ($PNI_{modified} = 0.39$) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์

3.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นอันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน การร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และชุมชนช่วยสร้างความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การแก้ปัญหาและการตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมเป็นอันดับต้น ๆ สอดคล้องกับ นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566, หน้า 88) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุดอันดับ 2 ($PNI_{modified} = 0.35$) ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับ นพรัตน์

มูลศรีแก้ว, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ และอำนาจ ชนะวงศ์ (2564, หน้า 313) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุดอันดับ 2 ($PNI_{modified} = 0.42$) ได้แก่ การสร้าง และขับเคลื่อนทีม

3.3 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญ ของ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถนำองค์การปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ วิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สังคม และเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมและการแก้ปัญหาเชิงรุกในสถานการณ์ที่ซับซ้อน ด้วยเหตุนี้ การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่ อยกระดับคุณภาพการศึกษาและความพร้อมขององค์กรในอนาคต สอดคล้องกับ ชีวิน อ่อนละออง (2566, หน้า 7) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุดอันดับ 3 ($PNI_{modified} = 0.30$) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์

4. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม รวมทั้งสิ้น 28 แนวทาง ผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้าน การคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและสร้าง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยประกอบด้วยการอบรม Design Thinking เพื่อแก้ปัญหาเชิงลึก การจัดกิจกรรม Best Practice เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดนวัตกรรม การอบรม Creative Thinking และ Systems Thinking เพื่อพัฒนามุมมองใหม่ ๆ รวมถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดใหม่ผ่านระบบรางวัล และผู้บริหารสถานศึกษา

ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และการจัดการที่ยืดหยุ่น พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น AI หรือ AR/VR ในการบริหาร อีกทั้งควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเชื่อมโยงนวัตกรรมกับเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การพัฒนาแนวทางการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสร้างภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ ประรต์ดา ใจเมตตา และกฤษณก ดวงชาต (2566, หน้า 34) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการค้นคว้าหาแนวทางใหม่ ๆ และปรับใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย พร้อมสนับสนุนทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการใช้ นวัตกรรม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับวิธีการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ต่อเนื่อง และ สอดคล้องกับ มลฤดี นิลัทพ์ (2564, หน้า 120) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษากระบวนการพัฒนานวัตกรรมจากโรงเรียนขนาดเดียวกันหรือใหญ่กว่าที่ประสบความสำเร็จ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษา Best Practice และสำนักงานเขตพื้นที่ควรสนับสนุนโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกประสบการณ์และร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพองค์กร โดยเริ่มจากการกระจายอำนาจให้ทีมมีบทบาทในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ผ่านการฝึกทำแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการประเมินและการระดมความคิดเห็นร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสร้างโอกาสทดลองโครงการหรือวิจัยร่วมกันผ่านการประชุมเชิงโต้ตอบ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างแรง

บันดาลใจ พร้อมบริหารทีมที่มีความหลากหลายทางความคิดและความเชี่ยวชาญ โดยการอบรมและศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 93) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวเข้ากับทีม ศึกษาศักยภาพบุคลากร ทำงานด้วยความเป็นกลาง เน้นการประชุมวางแผน ติดตาม และปรับปรุงงานอย่างมีระเบียบ พร้อมตั้งเป้าหมายชัดเจนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และสอดคล้องกับ

4.3 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวและเติบโตในยุคที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมเสริมทักษะด้วยการอบรมการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Big Data และ Data Visualization ในการวิเคราะห์และวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนงานที่ปฏิบัติได้จริง พร้อมติดตามผลด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหาร นอกจากนี้ ควรฝึกคิดเชิงระบบและทบทวนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ มลฤดี นิลทัพ (2564, หน้า 119-120) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการวิเคราะห์บริบทโดยรวมมือกับชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาร่วมกับครูและบุคลากร โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสนับสนุน ควรพัฒนาทักษะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมบนพื้นฐานของบริบทจริง และเรียนรู้จาก Best Practice ผ่านการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ โดยหน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปเป็นสารสนเทศในการศึกษา หรือกำหนดเป็นขอบข่ายเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สามารถส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางและจัดหลักสูตรในการพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยภายนอก เช่น แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในวง การการศึกษาและเทคโนโลยี ที่อาจมีผลกระทบต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต่อผลการเรียนการสอน การพัฒนาองค์กร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อประเมิน ความสำคัญและความเหมาะสมของการพัฒนาในแต่ละด้าน

2.3 ควรศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนที่มี ลักษณะต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนในเมืองกับโรงเรียน ในชนบท เพื่อให้เข้าใจความต้องการเฉพาะในแต่ละประเภท

2.4 ควรมีพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่มีการวัดผลที่ ชัดเจน ซึ่งอาจรวมถึงการฝึกอบรมที่ใช้การประเมินแบบจำลองการเรียนรู้จากการปฏิบัติ จริง (Action Learning) เพื่อเสริมทักษะในการพัฒนาและนำกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารอย่าง มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษมา แสนอ่อน. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- กัลย์วิสาข์ ชาราว. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อพัฒนา
ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กลอยใจ จันแท้. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรดิตถ์.
- จารินี อิ่มด้วง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพการศึกษา ภายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3. ดุษฎีนิพนธ์ ป.ร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุณันท์ อธิธาวัชกุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- จีระ รุณเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. พิมพ์
ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
อัญบุรี.
- ชีวิน อ่อนลออ. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ขอนแก่น. วารสารส่งเสริมการเรียนรู้, 3(5), 1-14.
- ชลกร ตันประภัสร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 42-55.

- ชานีรา สุมาลี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณภาส์ณัฐ คงคาร์ตัน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบวัดมาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธิดา ภูบุญเพชร. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนครราชสีมา*.
โครงการพัฒนานักวิจัยใหม่. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เดชา ลุนาวงศ์. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัช.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดาวเรือง เชียงหลิว. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทรงสิริ วิชิรานนท์. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ผกาวันท์ ไคร์ครวญ. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นต่อโครงการของสมาชิกชมรม ผู้สูงอายุเมืองพัทยา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธวัชชัย โพธิ์แสง, กุหลาบ ปุริสาร และประสงค์ ต่อโชติ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย, 14(1), 41-51.
- ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- นภาพร ศรีสคันธพฤกษ์, จอมพงศ์ มงคลวนิช และปองสิน วิเศษศิริ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(3), 117-131.
- นาอิมะห์ ปือราเฮง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว, พชรวิทย์ จันทศิริสิริ และอำนาจ ชนะวงศ. (2564). การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 16 (3), 308-317.
- บัญชาพิพัฒน์ โสตา. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปรีณา กันธิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ*
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประรัตดา ใจเมตตา และกฤษณก ดวงชาทม. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง*
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*
มหาสารคาม, 20(2), 28–39.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน*
มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- เพ็ญนภา แสงแก้ว. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*
กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไพฑูรย์ ศิริบุญรณ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็น*
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด.
- ภัทนิดา จันทนกุล. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร*
สถานศึกษา กับสมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ศษ. ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภูริชญา เปือกพรหม. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ*
การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศษ. ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มลฤดี นิลทัพ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร*
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- รัชนิดา การิรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด .
- เริงณรงค์ ดวงดีแก้ว. (2565). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันชาติ แก้วปาน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานนักจิตวิทยาอำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิศิษฐ์ มาแย้ม และธดา สิทธิธาดา. (2567). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*, 25(2), 178–192.
- วิชุดา เนตรสูงเนิน. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วรุฒิ ศิริอ่อน. (2565). *แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เวียงวิวรรณ์ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อการขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ครินิกส์ โพธิ์ศรีมาตร. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัย
ปฏิบัติการ ชั้นเรียนของครู. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง: กรุงเทพฯ.
- ศิริพร อาจปักษา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิทธิกร กุลชาติ, สุชาติ บางวิเศษ และศักดิ์นาถรณ์ นันท์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 3. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 3(9), 27-31.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579,
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กลุ่ม
ยุทธศาสตร์และแผน สป.: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม. (2564). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ
การบริหารจัดการศึกษา. นครพนม: กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา.
_____. (2566, 22 ธันวาคม). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ประกาศสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครพนม: ที่ ศธ 04305/ว5592.
- สมพงษ์ เชื้อกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะ
สูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- อรุณี สุวรรณศรี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*
- อมรรัตน์ เดชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5 (6), 364–373.
- Alharbi, A. (2021). Innovative Leadership: A Literature Review Paper. *Open Journal of Leadership*, 10(1), 214–224.
- Akpan, C. (2016). Innovative Practices in School Administration. *International Journal of Educational Administration, Planning and Research (IJEAPR)*, 8(1), 45–53.
- Guimaraes, T. and Paranjape, K. (2017) The effect of organization innovativeness on company innovation success. *International Journal of the Academic Business World*, 11, 2, 81– 94.
- McCaslin, N. and Tibeziinda, P. (2009). *Assessing Target Group Needs*. Retrieved 2 October 2020, from <http://www.fao.org/3/w5830e07.htm>
- Nebieridze, K. (2022). Innovative School Leadership Aspects. *Journal of Legal Studies*, 31(45), 17–37.
- Rahman, M. A. and Sultana, N. (2012). Innovative Leadership (People). *The Jahangirnaga Journal of Business Studies*. 2(1), 37–51.
- Sagir, M. (2017). Innovational Leadership in School Management. *Üniversitepark Bülten*, 6(1), 45–55.
- Sutiyatno, S., Santoso, K. I. and Susilo, S. (2022). The Role of Innovation Leadership in Teacher Commitment: A Study of Organizational Culture. *International Journal of Educational Methodology*, 8(3), 595–607.
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in Improving the Quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 9(7), 1288–1299.
- Witkin, B. R., and Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment: A Practical Guide*. Sage Publications: Thousand Oaks, CA.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางยุคลธร โพธิ์ศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
4. นางคำปิ่น ที่สุกะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากอูน(ปากอูนผดุงวิทย์)
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. ครูศิริพร เชื้อวังคำ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านปากอูน(ปากอูนผดุงวิทย์)
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับข้อคำถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางนภาพร พงศ์สิทธิศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างแป้น
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นายสาธิต พงศ์สิทธิศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคันชา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
4. นางอริศรา เศษรักษา ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านนาแสง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นางคณินิต บุพศิริ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านดงน้อย
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ในงานวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น “Needs Assessment of Innovative Leadership Development of Administrators under The Secondary Education Service Area Office Nakhon Phanom” จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายโยธิน เขียววิชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นายวสุฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ้านเดื่อศรีคันไชย วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นางสาวสุตารัตน์ หอมไกรลาศ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางสาวพิสมร ผงศรีอ้อ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านขามเปี้ย วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๗



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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอักร โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอักร โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๔ ๑๔๕๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๗



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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนภาพร พงศ์สิทธิศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอักร โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอักร โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๔ ๑๔๕๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๗



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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสาธิต พงศ์สิทธิศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัคร โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัคร โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๙ ๑๔๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๗

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอริศรา เศษรักษา

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

ด้วย นายอัคร โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัคร โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๙ ๑๔๕๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๗



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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางคณิน นิตบุศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอักร โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอักร โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๔ ๑๔๕๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๘



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

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอักร โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากาเวผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอักร โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๙ ๑๔๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗๓

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

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอัคร โพธิ์ศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอัคร โพธิ์ศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๙ ๑๔๕๐

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือระยะที่ 1

**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา**

**เรื่อง ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ผู้วิจัย นายอัคร โพธิ์ศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการวิจัย เรื่อง ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและแนวคิดจากนักวิชาการและนักการศึกษา จำนวน 10 แหล่งข้อมูล โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์

2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การบริหารความเสี่ยง และ 7) การสร้างแรงจูงใจ

4. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

5. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาแบบประเมินความสอดคล้อง

ระหว่างนิยามขององค์ประกอบและข้อคำถาม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ไว้ ณ โอกาสนี้

อัศร โพธิ์ศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 095-149-1450



เครื่องมือระยะที่ 1

**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา**

ประกอบการวิจัยเรื่อง ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หรือเติมข้อมูลที่แท้จริงของท่านให้สมบูรณ์

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - [] อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
 - [] ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - [] อื่น (ระบุ).....
2. วุฒิการศึกษา
 - []ปริญญาโท
 - []ปริญญาเอก
 - [] อื่น (ระบุ).....
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - [] น้อยกว่า 5 ปี
 - [] 5-10 ปี
 - [] 11-20 ปี
 - [] 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะท้ายตาราง

1. นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ คิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และนักนวัตกรรม ทั้งในด้านการบริหารและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การคิดนอกกรอบและ ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนางานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรมี	1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีคิดริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อใช้ในด้านการบริหาร					
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทการเป็นนักนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู					
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดนอกกรอบในการบริหาร ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบเดิม ๆ					
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการพัฒนางานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า					
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา					

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
อิสระในการคิดและวางแผนการทำงาน รวมทั้งการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร	6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการวางแผนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน					
	7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนา นวัตกรรมในองค์กร					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความ เหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การสร้างบรรยากาศ แห่งองค์การ นวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีพฤติกรรม ความสามารถ ในการ สร้างสภาพแวดล้อม ที่ เอื้อต่อการสร้าง นวัตกรรม ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนความคิด และสร้างมิตรภาพใน องค์กร ทักษะการ ปฏิสัมพันธ์และการ ทำงานร่วมกันของ บุคลากร	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา					
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดโดย การจัดประชุม					
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด กิจกรรมเพื่อบรรยากาศให้มีคุณภาพ ของบุคลากรองค์กร					
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการ สร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรใน สถานศึกษา					
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีการการทำงานร่วมกัน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3. นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่และสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากรเพื่อสร้างการระดมความคิดเห็นและร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่นวัตกรรมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินการของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของคณะทำงานในสถานศึกษา					
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา					
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน					
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ					
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินการของโรงเรียน					
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน					

ข้อเสนอแนะ

4. นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถ ในการวางแผน วางเป้าหมาย วางแผนและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการออกแบบวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการประเมินผลของวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างวิสัยทัศน์					
	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างมีขั้นตอน					
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์แนวโน้มเพื่อออกแบบวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง					
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดเดาทิศทางการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์					
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร					
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ					

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ	7. ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ					
	8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่ผ่านมา					
	9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อปรับปรุงพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

5. นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการบริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเน้นถึงการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนด้านเทคโนโลยี การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะในการใช้	1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เช่น การเก็บบันทึกระบบเอกสารของบุคลากรในสถานศึกษา การทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน เป็นต้น					
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การเก็บคะแนน การออกแบบการเรียนการสอน เป็นต้น					
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อวางแผนจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม ในการจัดซื้ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
	4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมประเมินความทันสมัยของระบบฐานข้อมูลเดิม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาาระบบ					
	5. ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อฝึกอบรม ให้ครูและบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี					

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
เทคโนโลยี รวมถึงการ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรใน สถานศึกษา ส่งผลงานเข้าประกวด ในโครงการต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
	7. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการแลกเปลี่ยน ความรู้ทางด้าน ICT ร่วมกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา					

๙
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

6. นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
บริหารความเสี่ยง

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีพฤติกรรม ความสามารถ ในการ จัดการและดำเนินงานโดย การวางแผน วิเคราะห์ และ ระบุความเสี่ยง พร้อม กำหนดมาตรการควบคุม เพื่อลดโอกาสเกิดความ เสียหาย ผู้บริหารกล้าเผชิญ ปัญหา ตัดสินใจเด็ดเดี่ยว และพร้อมรับผลลัพธ์ ควร สนับสนุนทรัพยากรและการ มีส่วนร่วมจากบุคลากร มี การประเมินและรายงานผล รวมถึงวางมาตรการรองรับ สถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้การบริหารความ เสี่ยงเป็นระบบ นำไปสู่การ สร้างนวัตกรรม จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการและดำเนินงานโดยการวางแผน ประเมินความเสี่ยง ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา					
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์บริบทปัจจุบัน เพื่อประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต					
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุความเสี่ยงในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษาปัจจุบัน					
	4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรการควบคุมเพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหายจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา					
	5. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญปัญหา จากการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา					
	6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา					

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนทรัพยากร เพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหาย จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา					
	8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่เกิดจากการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา					
	9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมบุคลากรเพื่อประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา					
	10. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา					
	11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศมาตรการในการรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด นอกเหนือจากแผนที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา					

๙
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

7. นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
สร้างแรงจูงใจ

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความ เหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีพฤติกรรม ความสามารถ สร้างขวัญ และกำลังใจให้ครูมีความ สนใจในการสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ผู้บริหารใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการโน้มน้าวและ ผลักดันให้ครูสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความ เต็มใจ โดยให้เกียรติ สร้าง ความเชื่อมั่น จัดหาเครื่อง อำนวยความสะดวก สนับสนุนงบประมาณและ วัสดุ ส่งเสริมการพัฒนา ตนเอง กระตุ้นพฤติกรรมครู ให้เกิดพฤติกรรมมุ่งมั่น กระตือรือร้น แสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ และให้การ สนับสนุนอย่างเสมอภาค ยกย่องและให้รางวัลเมื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อ สร้าง ใช้ และยอมรับ นวัตกรรมใหม่ ๆ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ขวัญและกำลังใจให้ครูมี ประสิทธิภาพในสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ					
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ พุดโน้มน้าวให้ครูเปิดใจยอมรับ นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็ม ใจ					
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ อธิบายหลักการและความสำคัญ เพื่อผลักดันให้ครูสร้างและใช้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยความเต็ม ใจ					
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นตัวอย่างแก่ บุคลากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่น					
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรร งบประมาณและเครื่องอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรสร้างและใช้นวัตกรรม ใหม่ ๆ					
	6. ผู้บริหารสถานศึกษามี กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเอง เพื่อสร้างและนำ					

	นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
	7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามพฤติกรรมการใช้นวัตกรรมของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นกระตือรือร้น แสวงหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ					
	8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนในการการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเสมอภาค					
	9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกวดและมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีการ สร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา จนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์					

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

~ ขอบพระคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้ ~



เครื่องมือระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม

ผู้วิจัย นายอัคร โพธิ์ศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์ศิริ รัตน์ ปรธานกรรมการ

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรเป็นของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาแบบสอบถามเพื่อประเมิน
สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการ
ดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายอัคร โพธิ์ศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 095-149-1450



แบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หรือเติมข้อมูลที่เป็นจริงของท่านให้สมบูรณ์

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

[] ผู้อำนวยการสถานศึกษา

[] รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

[] ครู

2. วุฒิการศึกษา

[]ปริญญาตรี

[]ปริญญาโท

[]ปริญญาเอก

[] อื่น

(ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

[] น้อยกว่า 5 ปี

[] 5-10 ปี

[] 11-20 ปี

[] 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่ควรจะเป็น” ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่ควรจะเป็น”

5 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะท้ายตาราง

[illegible]

คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
A6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการวางแผนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน										
A7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร										

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี พฤติกรรมความสามารถ ในการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างมิตรภาพในองค์กร ทักษะการปฏิสัมพันธ์และ การทำงานร่วมกันของบุคลากร										
B1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำให้เกิด นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา										
B2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิด โดยการจัดประชุม										
B3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด กิจกรรมเพื่อบรรยากาศให้มิตรภาพ ของบุคลากรองค์กร										
B4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการ สร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรใน สถานศึกษา										
B5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีการการทำงานร่วมกัน										

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

[illegible]

คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ดำเนินการของสถานศึกษาในทุก ขั้นตอน										

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[illegible]

คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
D6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อให้บุคลากร เกิดความไว้วางใจ										
D7. ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการทำงานตามวิสัยทัศน์ให้ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ										
D8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลของการดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ที่ผ่านมา										
D9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม เพื่อปรับปรุงพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมาย ที่ต้องการ										

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

5. นิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

[illegible]

คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ฐานข้อมูลเดิม เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ระบบ										
E5. ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อ ฝึกอบรม ให้ครูและบุคลากรให้มีทักษะ ในการใช้เทคโนโลยี										
E6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรใน สถานศึกษา ส่งผลงานเข้าประกวดใน โครงการต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ										
E7. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทางด้าน ICT ร่วมกับบุคลากร เพื่อ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา										

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

[illegible]

คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
F6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจเลือกใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา										
F7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบประมาณ สนับสนุนทรัพยากร เพื่อลดโอกาสเกิดความเสียหาย จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา										
F8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่เกิดจากการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา										
F9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมบุคลากรเพื่อประเมินผลการดำเนินงานมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา										
F10. ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมจัดทำรายงานผลการดำเนินงานมาตรการควบคุมความเสี่ยง จากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา										
F11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศมาตรการในการรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดนอกเหนือจากแผนที่เกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา										

ข้อเสนอแนะ

.....

[illegible]

คำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
G6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน										
G7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามพฤติกรรมการใช้วัตกรรมของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นกระตือรือร้น แสวงหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ										
G8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนในการการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเสมอภาค										
G9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกวดและมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีการสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษาจนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์										

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

~ขอบพระคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์



เครื่องมือระยะที่ 3

**แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ผู้วิจัย นายอัศร โพธิ์ศรี

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. จากการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า $PNI_{modified}$ พบว่ามีด้านที่ควรพัฒนา ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และ 3) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายอัศร โพธิ์ศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 095-149-1450

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เครื่องมือระยะที่ 3

แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ให้ข้อมูล

.....

ตำแหน่ง

.....

สถานที่ทำงาน

.....

วัน/เดือน/ปี

.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง

ระดับความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เกณฑ์การระดับคะแนน

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะท้ายตาราง

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์

การคิดสร้างสรรค์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมความคิดเห็นและมุมมองต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในการขับเคลื่อนและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการตั้งคำถามเชิงลึกเพื่อกระตุ้นความคิดในการมองหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ โดยการอบรมด้านการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์					
2. หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรม best Practice นวัตกรรมการบริหารจัดการ					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสใหม่ ๆ และพัฒนาแนวทางการแก้ไขที่สร้างสรรค์ โดยการอบรมเรื่องการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)					
ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการเสนอความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดใหม่ ๆ และการทดลองใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยสร้างระบบการให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่มีแนวคิดใหม่ ๆ					

การคิดสร้างสรรค์	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นและเปิดกว้างต่อความคิดเห็นของบุคลากร โดยวิธีการเข้าร่วมหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับทักษะการฟังและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบการจัดการที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการทดลองแนวคิดใหม่ โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร					
ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทการเป็นนักนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะดิจิทัลโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี และแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น AI, AR/VR, และ IoT สำหรับการศึกษา					

โปรดเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของท่านว่าควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินการของโรงเรียน					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้คณะทำงานมีบทบาทในการเสนอและดำเนินการแก้ปัญหา โดยการฝึกทำแผนปฏิบัติการประจำปี					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการประเมินและรวบรวมความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ครอบคลุม โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร					
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและทำให้คณะทำงานเข้าใจทิศทางร่วมกัน โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสในการทำโครงการทดลองหรือการวิจัยร่วมกัน โดยการการประชุมเชิงโต้ตอบเพื่อรวบรวมความคิดเห็น					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานเป็นทีม เช่น แพลตฟอร์มสำหรับการแบ่งปันความคิดและข้อมูล โดยการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์					
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะทำงานมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน					
6. หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ”					

การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและยอมรับความคิดเห็น โดยกรณีศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการบริหารทีมที่มีความหลากหลายทั้งด้านความคิดและความเชี่ยวชาญ โดยการฝึกอบรมหัวข้อ "การบริหารทีมในยุคดิจิทัลและการจัดการความหลากหลาย"					

โปรดเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของท่านว่าควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์เพื่อให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและปรับใช้กับบริบทของสถานศึกษา โดยการฝึกทำ SWOT Analysis					
2. หน่วยงานต้นสังกัดมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์ SWOT เช่น โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โปรแกรมสำหรับ Data Visualization เป็นต้น					
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างวิสัยทัศน์					
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงานและโครงการของสถานศึกษาที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการฝึกทำ แผนปฏิบัติการประจำปี					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนากระบวนการติดตามผลและประเมินความก้าวหน้าของวิสัยทัศน์ โดยการฝึกทำแบบประเมินผลหรือใช้เครื่องมือเทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์วางแผนงานและติดตามผล (Project Management Tools)					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน โดยการระดมความคิดร่วมกับบุคลากร					
ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ					

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา ผ่านกลุ่มทำงาน					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและบูรณาการเทคนิควิธีต่าง ๆ มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ					

โปรดเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของท่านว่าควรเป็นอย่างไร

.....

.....

~ขอบพระคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้~

ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 28 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบเพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ข้อ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล	อำนาจจำแนกรายข้อ			
	1	2	3	4	5				สภาพปัจจุบัน	แปลผล	สภาพที่ควรจะเป็น	แปลผล
A1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้	0.61	ใช้ได้
A2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.71	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้
A3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.51	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้
A4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	0.51	ใช้ได้
A5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.61	ใช้ได้	0.28	ใช้ได้
A6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้
A7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้	0.69	ใช้ได้
B1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.44	ใช้ได้	0.38	ใช้ได้
B2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.53	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้
B3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.67	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้
B4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้
B5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.56	ใช้ได้	0.70	ใช้ได้
C1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.28	ใช้ได้	0.29	ใช้ได้
C2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.51	ใช้ได้	0.43	ใช้ได้
C3	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.61	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้
C4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	0.96	ใช้ได้
C5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.74	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้
C6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.61	ใช้ได้	0.62	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปล ผล	อำนาจจำแนกรายข้อ			
	1	2	3	4	5				สภาพ ปัจจุบัน	แปล ผล	สภาพที่ ควรจะเป็น	แปล ผล
D1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.61	ใช้ได้	0.93	ใช้ได้
D2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.44	ใช้ได้	0.32	ใช้ได้
D3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.72	ใช้ได้	0.69	ใช้ได้
D4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.64	ใช้ได้	0.80	ใช้ได้
D5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.74	ใช้ได้	0.32	ใช้ได้
D6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.64	ใช้ได้	0.96	ใช้ได้
D7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.75	ใช้ได้	0.48	ใช้ได้
D8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.32	ใช้ได้	0.80	ใช้ได้
D9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.56	ใช้ได้	0.93	ใช้ได้
E1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.46	ใช้ได้	0.38	ใช้ได้
E2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.74	ใช้ได้	0.96	ใช้ได้
E3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.72	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้
E4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.45	ใช้ได้	0.68	ใช้ได้
E5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.72	ใช้ได้	0.93	ใช้ได้
E6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.48	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้
E7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.72	ใช้ได้	0.80	ใช้ได้
F1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.71	ใช้ได้	0.45	ใช้ได้
F2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.45	ใช้ได้	0.50	ใช้ได้
F3	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.63	ใช้ได้	0.74	ใช้ได้
F4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	0.37	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปล ผล	อำนาจจำแนกรายข้อ			
	1	2	3	4	5				สภาพ ปัจจุบัน	แปล ผล	สภาพที่ ควรจะเป็น	แปล ผล
F5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	0.76	ใช้ได้
F6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.37	ใช้ได้	0.69	ใช้ได้
F7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	0.41	ใช้ได้
F8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้	0.92	ใช้ได้
F9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.42	ใช้ได้	0.96	ใช้ได้
F10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.61	ใช้ได้	0.32	ใช้ได้
F11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้	0.43	ใช้ได้
G1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.37	ใช้ได้	0.96	ใช้ได้
G2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.48	ใช้ได้	0.59	ใช้ได้
G3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.59	ใช้ได้	0.48	ใช้ได้
G4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.38	ใช้ได้	0.59	ใช้ได้
G5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.39	ใช้ได้	0.47	ใช้ได้
G6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.34	ใช้ได้	0.29	ใช้ได้
G7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.53	ใช้ได้	0.65	ใช้ได้
G8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.69	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้
G9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.48	ใช้ได้	0.28	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายอัศร โพธิ์ศรี
วัน เดือน ปีเกิด	2 ธันวาคม 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	353 หมู่ 5 ตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม 48140
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์) 282 ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 48140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2561	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ) สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2565	ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนวยศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2567	ครู ค.ศ. 1 โรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนวยศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2567	ครู ค.ศ. 1 โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)
ถึงปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2