



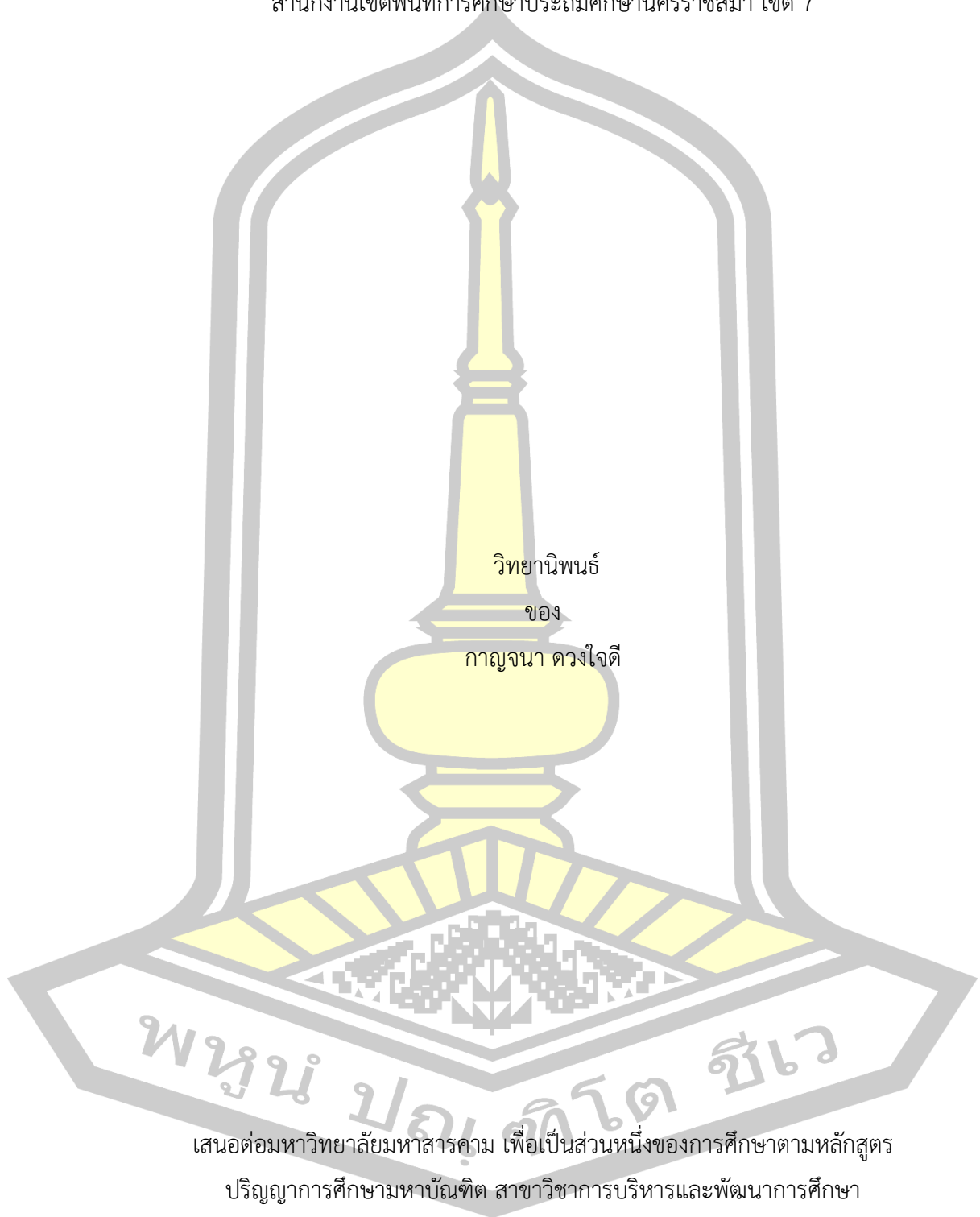
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

วิทยานิพนธ์
ของ
กาญจนา ดวงใจดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
กรกฎาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

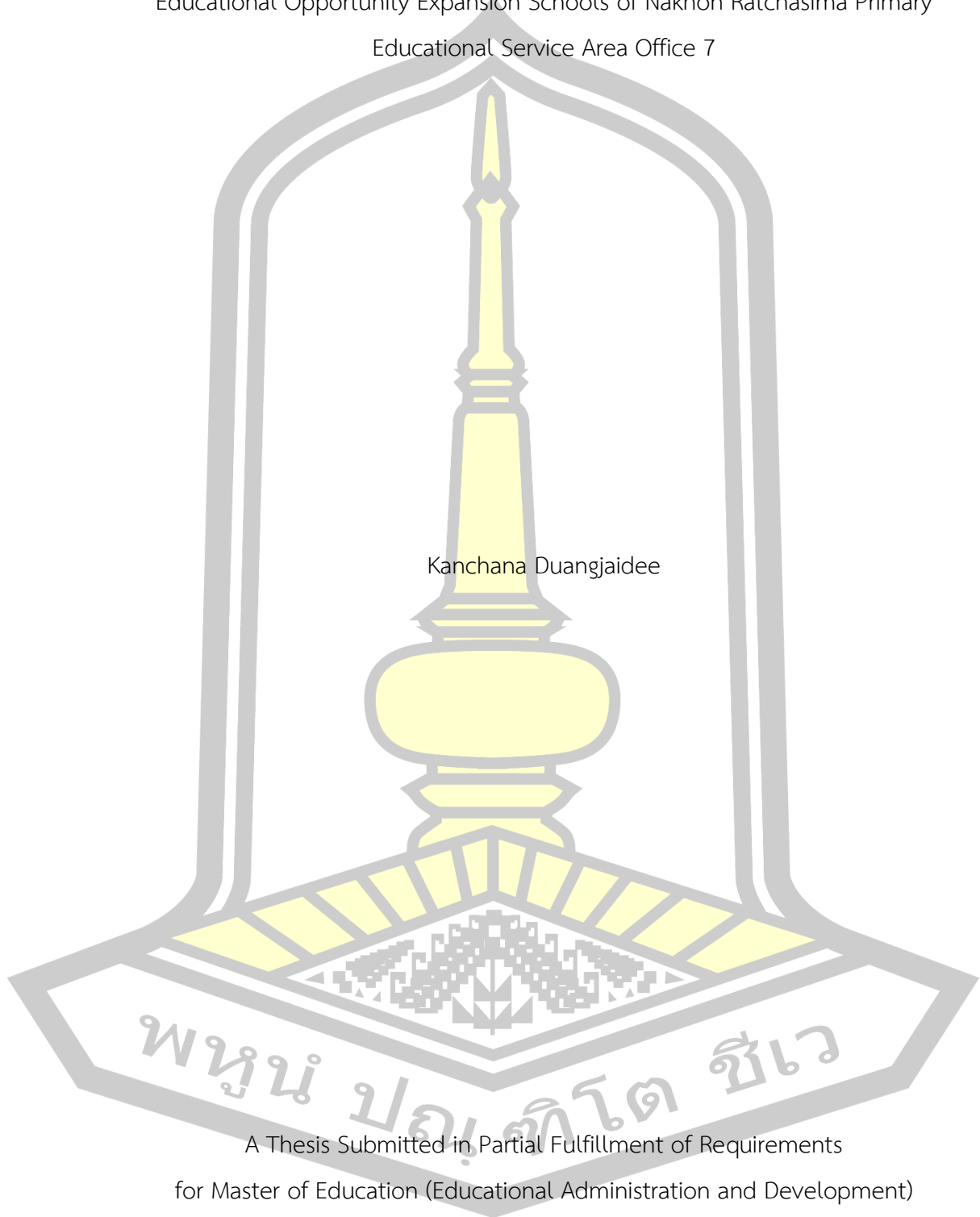


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กรกฎาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

A Program to Enhance Innovative Leadership of School Administrators in the
Educational Opportunity Expansion Schools of Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 7



Kanchana Duangjaidee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

July 2025

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวกาญจนา ดวงใจดี
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

กรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. กฤษกนก ดวงชาทม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทาลัย
มหาสารคาม

(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7		
ผู้วิจัย	กาญจนา ดวงใจดี		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัชชัย จิตรนันท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และ 2) สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ระยะที่ 2 สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

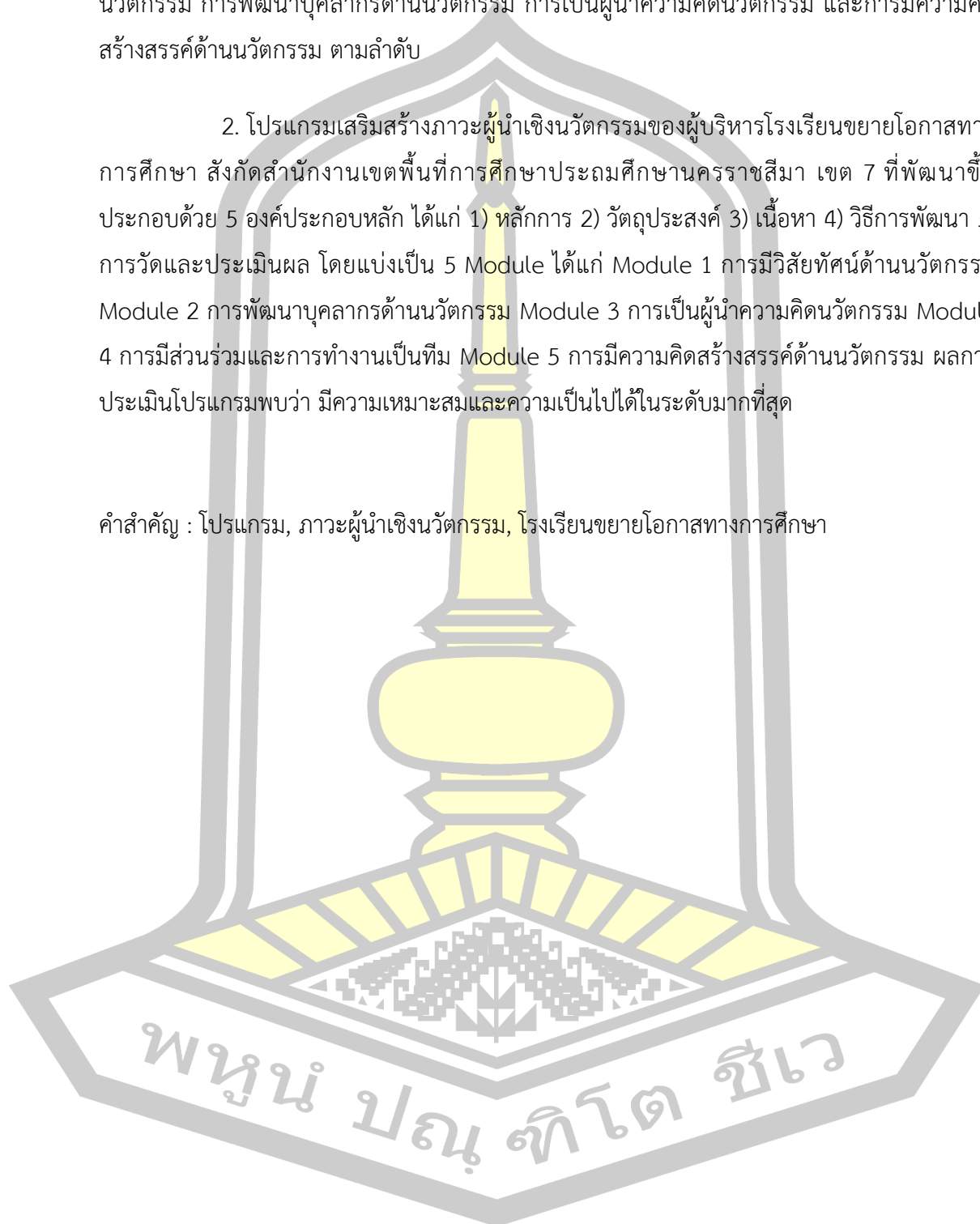
ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการ

พัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม และการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยแบ่งเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ผลการประเมินโปรแกรมพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรม, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



TITLE	A Program to Enhance Innovative Leadership of School Administrators in the Educational Opportunity Expansion Schools of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7		
AUTHOR	Kanchana Duangjaidee		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the current states, the desired states, and the necessary needs of innovative leadership of school administrators in the educational opportunity expansion schools of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, and 2) develop and evaluate a program to enhance innovative leadership of school administrators in the educational opportunity expansion schools of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The researcher employed a mixed-methods research design, which was conducted in two distinct phases. Phase 1 was to study the current conditions, the desired conditions, and the necessary needs of innovative leadership of school administrators in the educational opportunity expansion schools of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. Phase 2 was to develop and evaluate a program to enhance innovative leadership of school administrators in the educational opportunity expansion schools of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample group in this study consisted of 302 participants, including school administrators and teachers. The research instruments included questionnaires, a semi-structured interview, and a program assessment form. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the

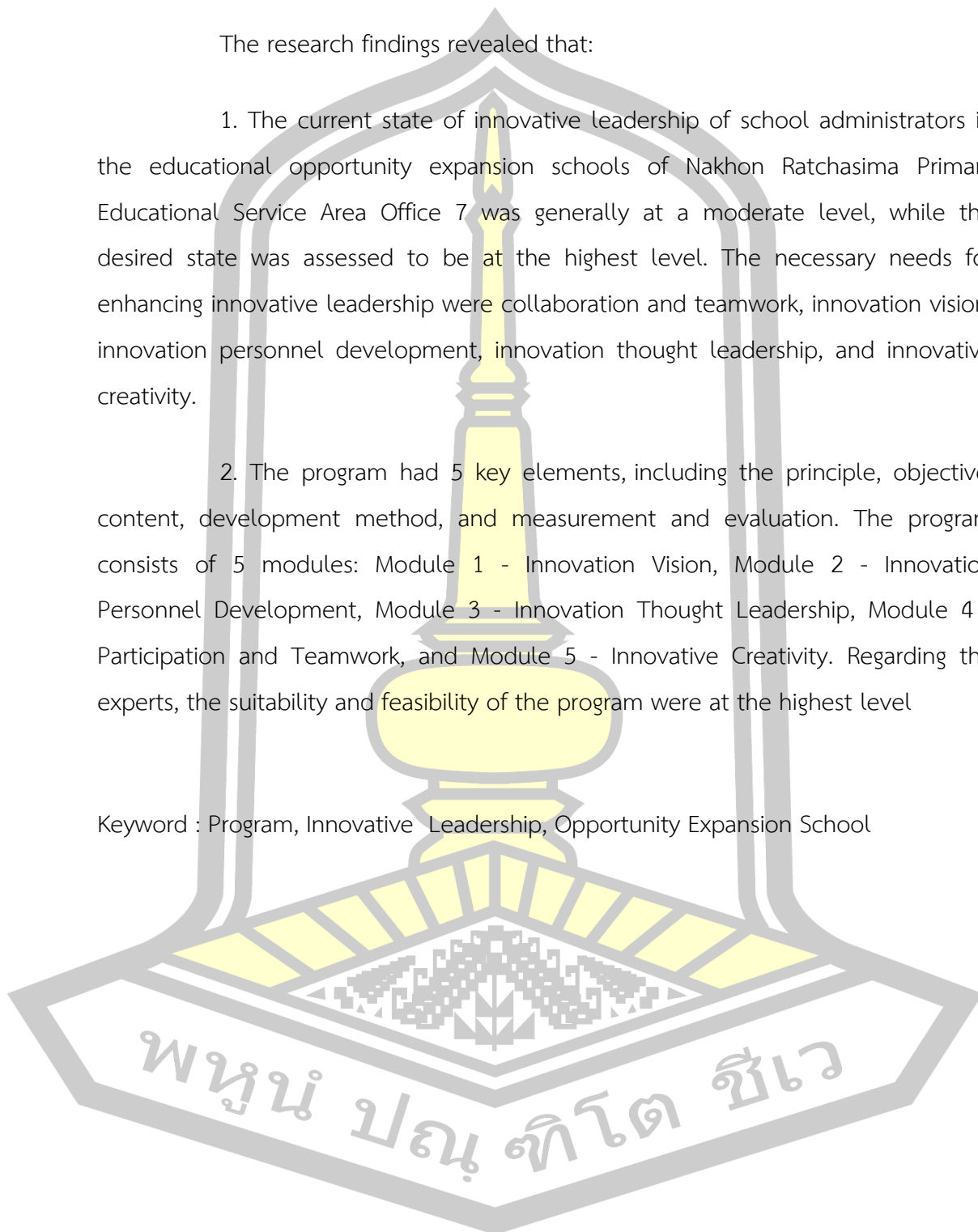
Priority Needs Index (PNI).

The research findings revealed that:

1. The current state of innovative leadership of school administrators in the educational opportunity expansion schools of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 was generally at a moderate level, while the desired state was assessed to be at the highest level. The necessary needs for enhancing innovative leadership were collaboration and teamwork, innovation vision, innovation personnel development, innovation thought leadership, and innovative creativity.

2. The program had 5 key elements, including the principle, objective, content, development method, and measurement and evaluation. The program consists of 5 modules: Module 1 - Innovation Vision, Module 2 - Innovation Personnel Development, Module 3 - Innovation Thought Leadership, Module 4 - Participation and Teamwork, and Module 5 - Innovative Creativity. Regarding the experts, the suitability and feasibility of the program were at the highest level

Keyword : Program, Innovative Leadership, Opportunity Expansion School



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไขในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยด้วยความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตั้งปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล และผู้บริหารสถานศึกษาที่อนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนการวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอน ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

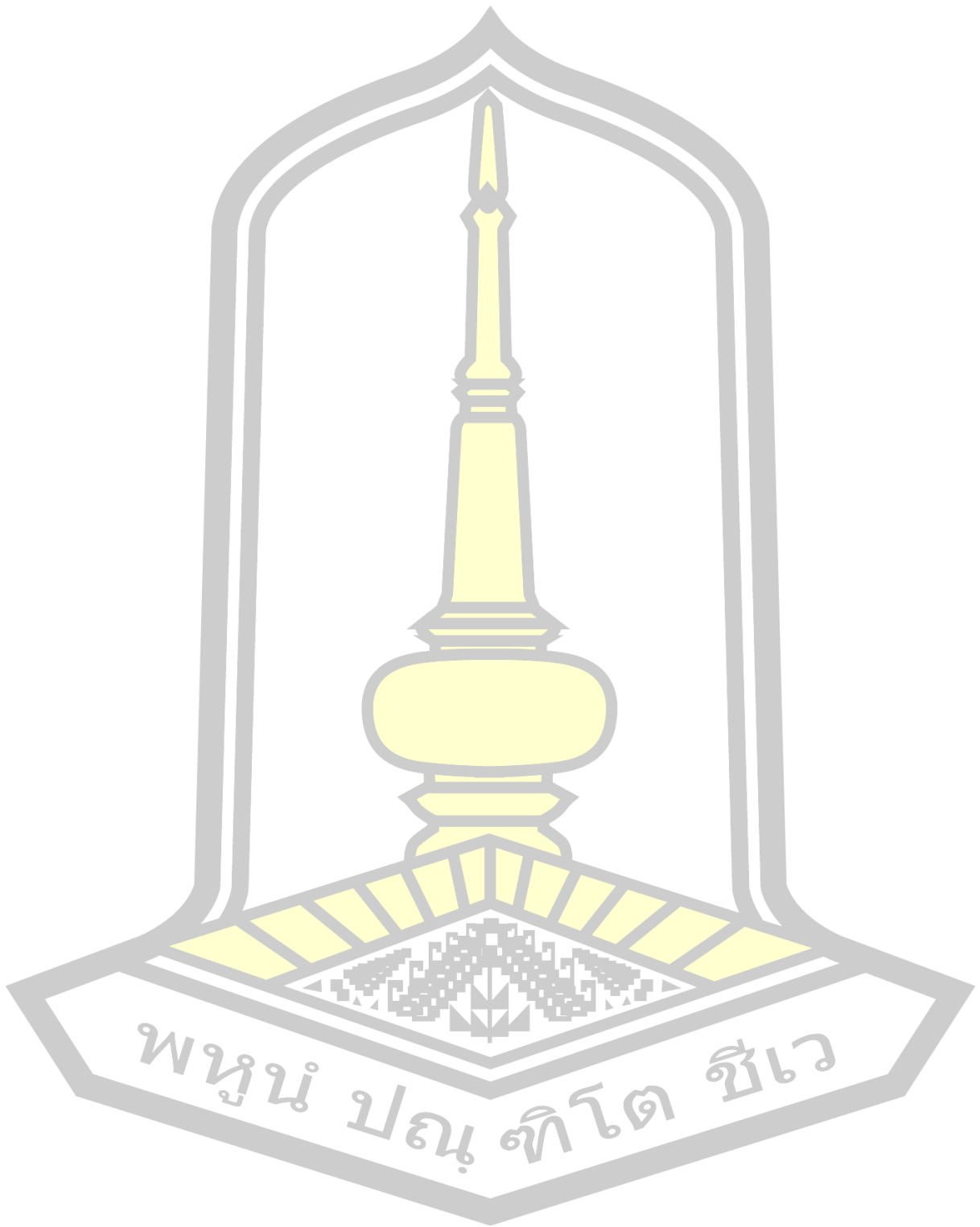
พูน ปณ ทิโต ชีเว

กาญจนา ดวงใจดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	16
หลักการและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	49
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	61
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.....	69
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	89
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7	91
ระยะที่ 2 สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ..	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	162
ความมุ่งหมายของการวิจัย	162
สรุปผล.....	162
อภิปรายผล.....	164
ข้อเสนอแนะ.....	173
บรรณานุกรม.....	175
ภาคผนวก.....	183
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	184
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย.....	187
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	204
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	213
ภาคผนวก จ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.....	227
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	280
ประวัติผู้เขียน.....	284



สารบัญตาราง

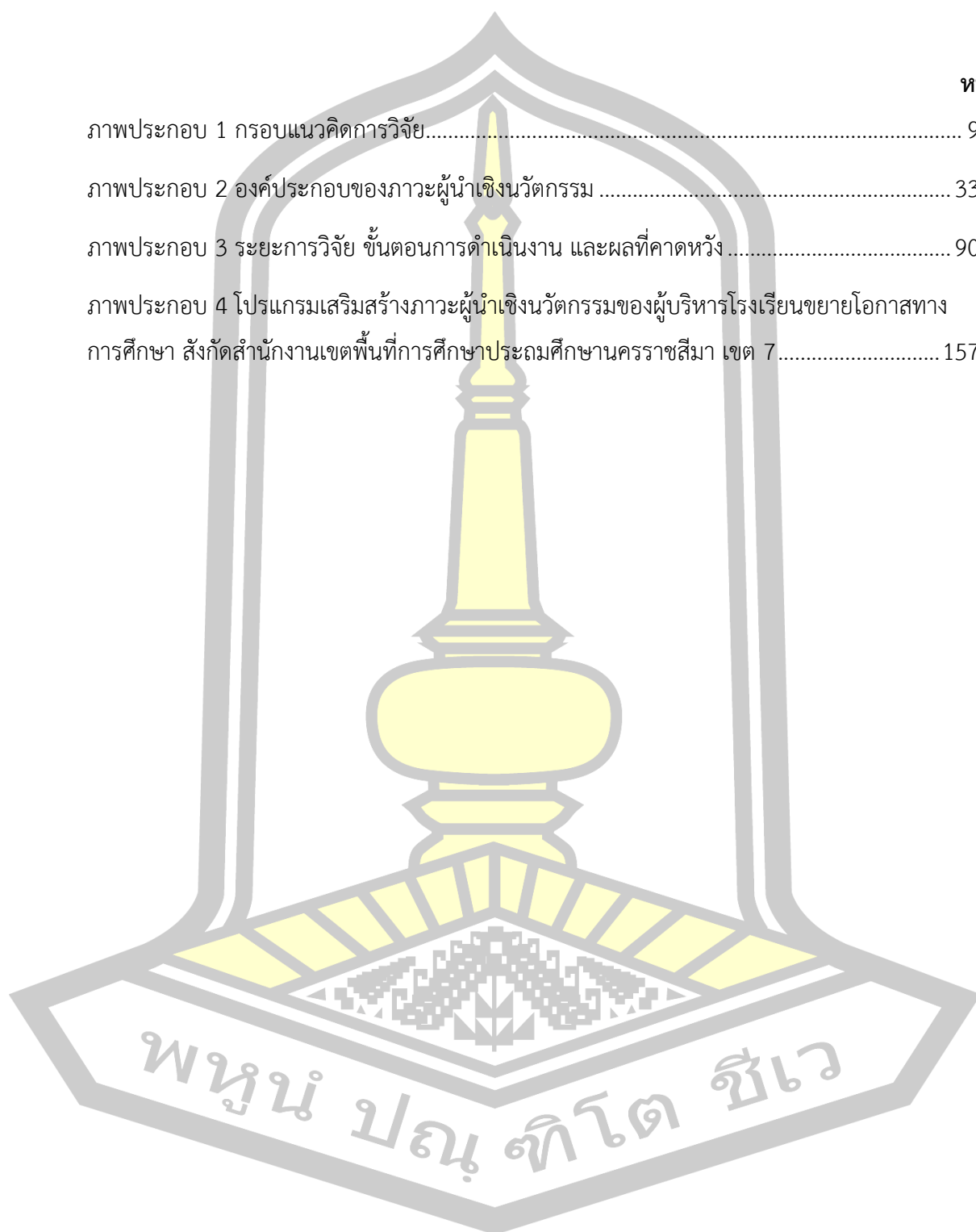
	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	27
ตาราง 2 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	31
ตาราง 3 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	35
ตาราง 4 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	40
ตาราง 5 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำความคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	42
ตาราง 6 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม.....	44
ตาราง 7 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	47
ตาราง 8 การสังเคราะห์หวัธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	60
ตาราง 9 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	67
ตาราง 10 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	92
ตาราง 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาด โรงเรียน.....	109
ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายองค์ประกอบ.....	110
ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม.....	111
ตาราง 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม.....	113

ตาราง 24 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7	141
ตาราง 25 วิธีการพัฒนาในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7	155
ตาราง 26 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7	158
ตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกเป็นรายชื่อ	159



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	33
ภาพประกอบ 3 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง	90
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.....	157



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยเฉพาะหมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและสนองนโยบายของรัฐบาลซึ่งมุ่งการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตนั้น จำเป็นต้องอาศัยทั้งบุคลากร และการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งภาระหน้าที่การบริหารงานในสถานศึกษา 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การจัดการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งทุกฝ่ายต้องทำงานอย่างสอดคล้องกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยเฉพาะการบริหาร งานโดยใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา อาทิ นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร นวัตกรรมทางด้านการเรียนการสอน นวัตกรรมทางด้านสื่อการสอน นวัตกรรมการประเมินผล และนวัตกรรมการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของ

สถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนระบบการทำงานด้วยนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในระดับสูง ควบคู่ไปกับการบริหารงานและบุคคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมากในการบริหารองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ทำให้เกิดความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง โดยผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้ความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และคิดสร้างสรรค์ แนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษาสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ การที่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมียุคประกอบสำคัญหลายส่วน มีกิจกรรมที่หลากหลาย การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่จะสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ (กุลชลิ จงเจริญ, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและมีความจำเป็นมาก เนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มคุณภาพด้านการแข่งขันและเพิ่มคุณภาพคุณภาพผลผลิต ผ่านการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน สามารถเข้าใจเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้จนสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมได้ (Loader, 2016) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Robert and Jeff (2010) พบว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์กร (CEO) คือผู้ที่สามารถส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมซึ่งช่วยสร้างคุณค่าและเพิ่มมูลค่าแก่องค์กรและประเทศชาติในระยะยาว ส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรและประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่อง

แม้ประเทศไทยจะมีการจัดตั้ง “เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 และส่งเสริมโครงการต่าง ๆ เช่น Coding at School, FabLab และ

Higher Education Sandbox แต่การขยายผลในระดับประเทศยังดำเนินไปอย่างจำกัด และยังคงขาดกลไกเชิงนโยบายที่ชัดเจนในการประเมินผลลัพธ์และความยั่งยืนของนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2565) การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในยุคศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสร้างและขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการจัดการศึกษา แม้ว่ารัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีนโยบายสนับสนุนด้านนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมในระบบการศึกษาของไทยยังมีปริมาณและคุณภาพไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นในการสร้างผู้นำด้านนวัตกรรมในทุกระดับ ทุกมิติของสังคม สร้างกระบวนการที่เป็นนวัตกรรมทั้งระบบ เพื่อส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อชุมชน สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่า จำเป็นต้องพัฒนาตนเองรวมทั้งพัฒนาสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในด้านคุณภาพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคล ทั้งด้านการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะการสร้างสรรค์ การวิจัยและนวัตกรรมและการสร้างผลงานทางวิชาการ การบริหารจัดการศึกษาและการนิเทศการศึกษา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง (Applying) การพัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง และโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน จากรายงานผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบปัญหาด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีจำนวนมาก มีความหลากหลายทั้งด้านบริบททางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคม ความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญและเร่งด่วน เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และเตรียมเยาวชนสู่โลกอนาคตอย่างมั่นคง โดยจะช่วยส่งเสริมการบริหารงานในด้านการดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมในการสนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อครู

และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างฉับพลัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2565)

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าของนวัตกรรมอย่างก้าวกระโดดในสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญกับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อนำมาใช้ในการเสริมสร้างผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จะได้นำความรู้ความสามารถด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันให้แก่องค์กร และตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 นำไปสู่การบรรลุนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการบริหารและกำหนดนโยบาย
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด หรือ ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา
3. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 สามารถนำโปรแกรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และได้นำความรู้ ทักษะไปสู่การปฏิบัติในภาระงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยศึกษาจาก Higgins (1995), Den Hartog (2007), Sloane (2007), Sharma (2008), Bessant (2010), Chuange (2010), Keith (2011), Horth (2012), Davis (2019), ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2555), เศรษฐวุฒิ สุทธิวาหนฤพุมิ (2556) และ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ. (2559) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 1,340 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 83 คน และ ครู 1,257 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 302 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร 20 คน และ ครู 282 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตารางเครจซี่กับมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

1. ศึกษาผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

3. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศีกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ Higgins (1995), Den Hartog (2007), Sloane (2007), Sharma (2008), Bessant (2010), Chuang (2010), Keith (2011), Horth (2012), Davis (2019), ไพฑูรย์สินลาร์ตัน (2553), อรอนงค์ โรจนวัฒน์บุญ (2553), สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2555), เศรษฐวุฒิ สุทธิวาทนฤพวุฒิ (2556) และ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ. (2559) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม
- 1.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม
- 1.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม
- 1.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- 1.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

2. การศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ Barr (1990), Glickman (1990), Armstrong (2010), Dyer (2013), อารัง บัวศรี (2542), สุมิตรา พงศธร (2550) และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย

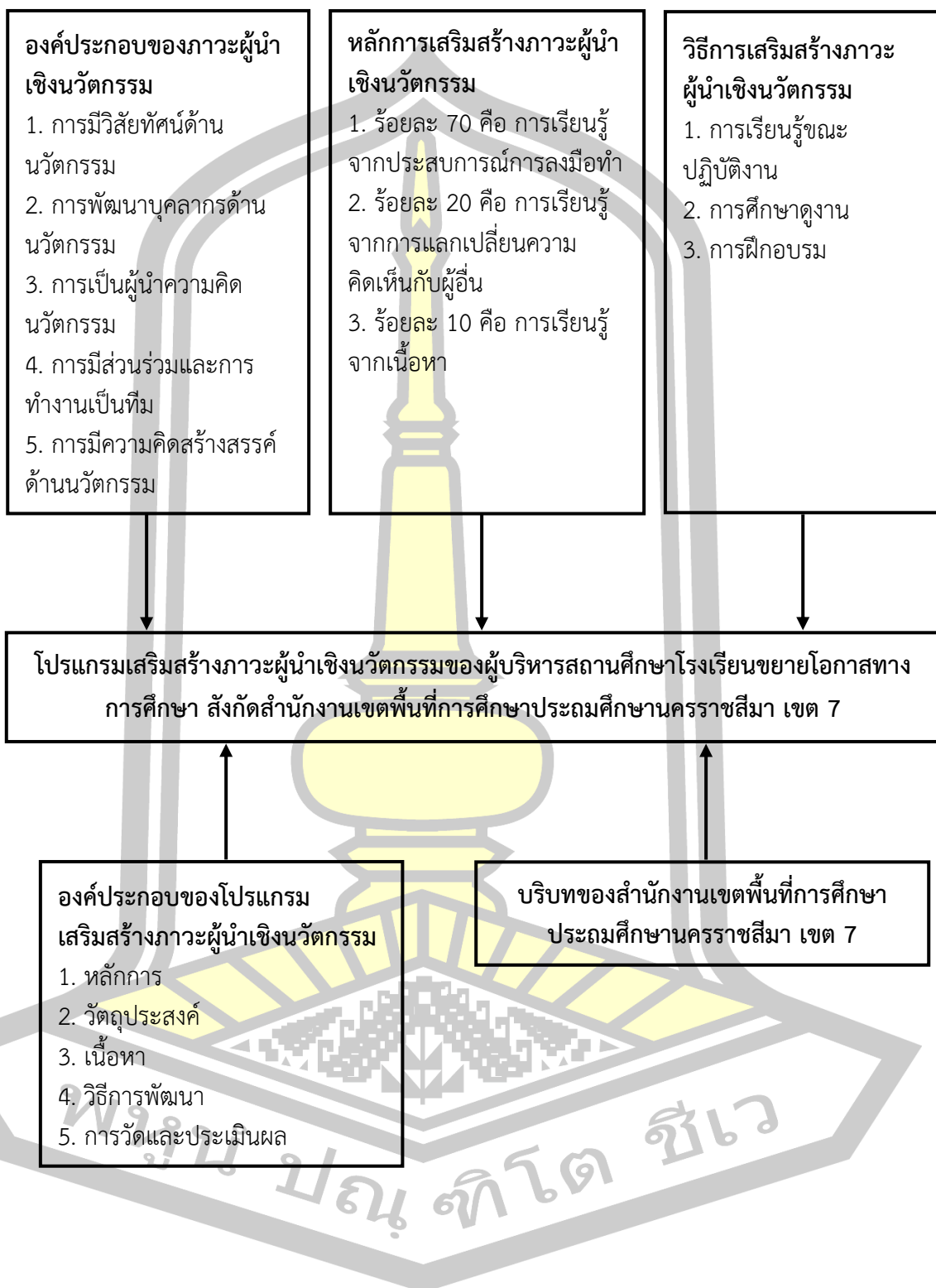
- 2.1 หลักการ
- 2.2 วัตถุประสงค์
- 2.3 เนื้อหา
- 2.4 วิธีการพัฒนา
- 2.5 การวัดและประเมินผล

3. การศึกษาหลักการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ Lombardo (1996), Jennings (2013), ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย รูปแบบของการเรียนรู้และพัฒนา 70 : 20 : 10 ได้แก่ 1) ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ (Experiential Learning) 2) ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น (Social Learning) และ 3) ร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้จากเนื้อหา (Formal Learning)

4. การศึกษาวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของ Mankin (2009), DuBrin (2010), กวี วงศ์พุ่ม (2550), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553) และ พัชรา วาณิชชวลิต (2560) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 วิธี คือ 1) การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรม

ผู้วิจัยสรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับยกร่างการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 แสดงด้วยแผนภาพ ปราบภูตั้งภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กระตุ้นให้ครูปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนดและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน โดยมีคุณลักษณะพฤติกรรมที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวของผู้เรียนและปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบทบาท บุคลิกภาพ และทักษะทางสังคม ในการเข้าใจปัญหาหรือโอกาส และค้นพบแนวทางในการดำเนินงาน โดยการใช้กระบวนการของการสร้างบริบททางนวัตกรรมเพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้ครูสร้างนวัตกรรม และเกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

2.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรทุกคน เพื่อให้ทราบทิศทางของโรงเรียน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์

2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การฝึกอบรมในงานการพัฒนาด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนา

2.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการนำความคิดและเผยแพร่ความคิดนั้นให้บุคคลอื่นยอมรับ ได้แก่ การโนมน้าวบุคคล และการสื่อสารที่มีอิทธิพล

2.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานผสมผสานความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีเป้าหมายเดียวกัน

2.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ในการประสานงาน สร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่

3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เกี่ยวกับกระบวนการเชิงระบบที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีผลต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในตัวบุคคล โดยใช้วิธีการเสริมสร้างผู้บริหารเพื่อให้สามารถนำโรงเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ชัดเจน ให้ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโปรแกรมซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนทุกกลุ่มสาระในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

7. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

วิทยาลัยเทคโนโลยี ชีวะ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีขอบข่ายในการนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. หลักการและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.1 ความหมายการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.2 หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (70 : 20 : 10)
 - 3.3 วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
4. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 4.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 4.3 การประเมินโปรแกรม
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยนำเสนอหัวข้อซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายของภาวะผู้นำ และความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

Koontz (2009) สรุปไว้ว่า เป็นศิลปะหรือกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลที่ทำให้พวกเขาพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างตั้งใจและกระตือรือร้น

Yukl (2010) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลของผู้นำซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

Maxwell (2011) สรุปไว้ว่า เป็นการมีอิทธิพลหรือการผลักดันและโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คน การสร้างความเปลี่ยนแปลง ความท้าทายและการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวของผู้ตามและการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุระดับสูงสุด

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) สรุปไว้ว่า เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วีโรจน์ สารรัตน์ (2553) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถ คุณลักษณะ พฤติกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และความปรารถนาทำให้เกิดความศรัทธา เชื่อถือ การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและช่วยส่งเสริมผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา ธรณิธ (2556) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่ง ในหน้าที่เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือความต้องการของตนเอง ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้สามารถค้นหาหนทางในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างกระตือรือร้น และเป็นการหลอมรวมบุคลากรเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและกระตุ้นให้ร่วมกัน ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) สรุปไว้ว่า หมายถึงกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่ง ได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็น พฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนหรือละทิ้งความสนใจส่วนตัวของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มหรือ องค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2561) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ กระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยอิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชี้นำ กระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้ บุคคลที่เป็นผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อถือและปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการชี้นำบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นใน กลุ่ม เป็นผู้ผลักดันให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลนั้นเรียกว่า ผู้นำ หรือ leader ส่วนบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติตามการชี้นำนั้นเรียกว่าผู้ตาม หรือ follower

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกิจกรรมตามที่ กำหนดและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยมีคุณลักษณะพฤติกรรมที่สามารถสร้าง แรงบันดาลใจ สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว เพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายและส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวของผู้ตาม และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายสูงสุด

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

เศวานิต เศษานนท์ (2542) สรุปไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มองค์การเป็นเป้าหมาย

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) สรุปไว้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของผู้นำอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่มั่นคงต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะรับประกันได้ว่าจะไม่ประสบความล้มเหลว โดยเฉพาะผู้บริหารที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกดังกล่าวผู้บริหารในองค์กรจึงต้องพยายามแก้ไขปัญหาและพัฒนาหน่วยงาน เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแสวงหาโอกาสในอนาคต โดยพยายามพัฒนาองค์การในทุก ๆ มิติ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำ (Leader) ในทุกระดับขององค์การโดยที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจในปัญหา เพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์แผนปฏิบัติการ และนำเสนอชักจูงให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างเหมาะสม คุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงสรุปได้ ดังนี้

1. การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล
2. มีความสามารถในการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล
3. ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
4. ความสามารถในการรับรู้สถานการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ เป็นการมีผู้นำที่เข้าใจปัญหา กำหนดวิสัยทัศน์ และมีคุณสมบัติสำคัญ เช่น การสื่อสาร วิเคราะห์ข้อมูล การเรียนรู้จากสภาวะ และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ส่งเสริมการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กร ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นบุคลากรให้เต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานตามเป้าหมาย การพัฒนาคุณสมบัติผู้นำเป็น

สิ่งสำคัญสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงให้กับองค์กรในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นปกติ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยนำเสนอหัวข้อซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Deschamps (2008) สรุปไว้ว่า เป็นความสามารถในการนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่

Sharma (2008) สรุปไว้ว่า เป็นกระบวนการ สร้างอิทธิพลกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นทั้งงานและคน ให้สอดคล้องกันเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์และแข่งขันได้ ซึ่งผู้บริหารจะบริหารจัดการโดยเน้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสารความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยงและการพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ

Porter-O'Grady (2010) สรุปไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Weiss (2011) สรุปไว้ว่า เป็นการแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึง ปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Horth (2014) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทำนายหรือใช้การแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์กร

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) สรุปไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) สรุปไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

กุลชลี จงเจริญ (2562) สรุปไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร โดยใช้คุณลักษณะตนเองในด้านบทบาท บุคลิกภาพ และทักษะทางสังคม ในการเข้าไปปัญหาหรือโอกาส และค้นพบแนวทางในการดำเนินการงาน โดยการใช้กระบวนการของการสร้างบริบททางนวัตกรรมเพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Carmeli et al. (2010) สรุปไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร มีดังนี้

1. สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อ การปฏิบัติงาน
2. สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน
3. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
4. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม
5. ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน

Loader (2016) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในด้านการแข่งขันและด้านคุณภาพผลผลิต
2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีความเชื่อใจระหว่างกัน
3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจในกระบวนการและขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำ มีความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการบริหารงาน ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สร้างสัมพันธภาพและความไว้วางใจในทีม สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์ ช่วยกำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อแข่งขันและปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ สร้างนวัตกรรมในการผลิตสินค้าและบริการ บริหารจัดการด้วยเครือข่ายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Higgins (1995) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) ผู้นำจะต้องมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงาน ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้นำ เพื่อให้พนักงานมีพันธะสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กร
2. อดทนและยอมรับความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้พนักงานกล้าเสี่ยงในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์
3. การใช้เวลาในการตัดสินใจความคิดใหม่ ผู้นำจะต้องรู้จักการรอคอย ไม่ด่วนตัดสินใจ ความคิดของพนักงานว่าถูกหรือผิด ควรให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการต่อไป
4. การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับพนักงานในการสร้างนวัตกรรม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กร และจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
5. ผู้นำในองค์กรนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้นำจะต้องพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบแก้ไข และผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ทำผิดพลาดหรือล้มเหลว
6. มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational Leadership) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปมีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความมั่นใจในตัวเอง มีความกล้าหาญที่จะท้าทายความสำเร็จ มีคุณสมบัติพิเศษที่ดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) และผู้สร้างบรรทัดฐาน (Norm) ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จ
7. การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม เช่น การสอนงาน (Coaching) การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการด้วยตนเอง (Self-Management) ส่งเสริมการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (Upward Communication) และการให้รางวัลและการยอมรับ

Den Hartog (2007) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 12 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรมด้วยการแสดงพฤติกรรมนวัตกรรม หมั่นแสวงหาโอกาส คิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และพยายามกับการพัฒนา
2. การกระตุ้นสติปัญญา
3. การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ ด้วยการให้มีการสื่อสารแบบเปิด มีการสื่อสารที่ช่วยสนับสนุนและมีการประชุมการทำงานแบบไม่เป็นทางการ
4. การให้วิสัยทัศน์ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
5. การเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำการตัดสินใจและความคิดต่าง ๆ มีการพูดคุยและให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยน
6. การกระจายงาน ให้อำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเป็นอิสระ
7. การสนับสนุนนวัตกรรม
8. การจัดการข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
9. มีการนับถือ ชื่นชม หรือแสดงความนับถือ โดยการชมเชย ให้รางวัลหรือการเฉลิมฉลองในความสำเร็จ
10. การให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม
11. การดูแล กำกับ ติดตามกระบวนการทำงาน
12. การมอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

Sloane (2007) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลง (Have a Vision for Change)
2. ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง (Fight the fear of change)
3. คิดเช่นเจ้าของกิจการ (Think like a venture capitalist)
4. มีแบบแผนการเสนอแนะเป็นพลวัต (Have a dynamic suggestions scheme)
5. มีความคิดนอกกรอบ (Break the rules)
6. ให้ทุกคนมีสองงาน (Give everyone two jobs)
7. การให้ความร่วมมือ (Collaborate)

8. ยอมรับความผิดพลาด (Welcome failure)

9. สร้างต้นแบบงาน (Build prototypes)

10. มีความกระตือรือร้น (Be passionate)

Sharma (2008) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ

ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ
2. การสร้างความเชื่อถือ
3. การสื่อสารความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
4. การจัดการความเสี่ยง
5. การพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ

Bessant (2010) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ

ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ใหม่ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นคุณลักษณะหลักที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสูง คือ การอบรมและพัฒนาความสามารถขององค์กรต้องผลิตเครื่องมือใหม่ ผลิตผลิตภัณฑ์ออกแบบบริการ คุณภาพผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ความรู้ ความสามารถและทักษะซึ่งเกี่ยวพันในการผลิตเหมือนนวัตกรรมการอบรมพัฒนาเป็นบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งการอบรมพัฒนาเป็นการจูงใจ ให้มีประสบการณ์ทักษะใหม่ และความสามารถใหม่ รู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. มีความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญในการคิดสร้างสรรค์ คือ คิดสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะของคน และบางคนชอบความท้าทายในงาน ผู้สร้างหรือผู้คิดต้องการทักษะ และแรงบันดาลใจในตัวบุคคล
3. สร้างบรรยากาศที่ดีเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ให้กับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร มีสิ่งแวดล้อมในงานบรรยากาศ มีความสมัครใจในการเปลี่ยนแปลง มีความคิดในการปรับปรุงงาน
4. การทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งนวัตกรรมเป็นการเริ่มต้นเกี่ยวกับการรวบรวมความแตกต่างของมุมมองในการแก้ปัญหา ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นจะทำให้ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่าง

ยืดหยุ่น มากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ดังนั้นการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้าง และการบริหารจัดการภายในทีม ส่วนประกอบที่สำคัญคือ

- 4.1 มีความชัดเจนในงานและวัตถุประสงค์
- 4.2 ภาวะผู้นำทีมที่มีประสิทธิผล
- 4.3 มีความสมดุลในบทบาทของทีมและเข้ากันได้กับทีม
- 4.4 มีวิธีการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.5 มีการติดต่อกับองค์กรภายนอกสม่ำเสมอ
- 4.6 ภาวะผู้นำของทีม (Team leadership)
- 4.7 สิ่งแวดล้อมของทีม/บริบทขององค์กร

Chuang (2010) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความรู้ด้านนวัตกรรม
2. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. มีความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บริหารและพนักงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านประชาสัมพันธ์การตลาด

Keith (2011) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ด้านนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเห็นได้จากงานประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่ชนะเลิศ ผู้ประกอบการที่สร้างธุรกิจผ่านพฤติกรรม ความเสี่ยง และองค์กรที่สามารถจัดการสิ่งท้าทายที่ยอมรับได้
2. เป็นผู้นำในการคิดสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดความแตกต่าง รวมทั้งความรับผิดชอบโดยตรงที่จะผลักดันให้เกิดนวัตกรรม
3. การนำและสร้างแรงจูงใจ เกี่ยวกับค่านิยมและพฤติกรรมจะทำให้ประเมินสถานการณ์ได้ว่าบุคลากรในองค์กร มีพื้นฐานที่จะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์เพียงใด จะได้มีการ

อบรม ปฐมนิเทศ สร้างระบบบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้ออำนวยและจูงใจให้พนักงาน มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้สรรค์สร้างสิ่งใหม่ๆ มากขึ้นแทนที่จะใช้รางวัลเป็นแรงบันดาลใจ

4. มีระบบวัดผลและประเมินคุณค่าของนวัตกรรมที่สร้างขึ้นว่ามีผลกระทบต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด

5. ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทุกฝ่าย สร้างการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การสร้างนวัตกรรมประสบผลสำเร็จ

Horth (2012) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วย ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติในการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของผู้บริหารและ บุคลากรภายในโรงเรียน

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้นำที่แสดงออก ถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานให้ดีขึ้น หรือดีขึ้นกว่าเดิม

4. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือ ทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การ พัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อม ในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มี หน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

Davis (2019) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ

ดังนี้

1. การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn)
2. การนำสู่การคิด (Leading to Think)
3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change)
4. การนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Leading to Innovate)

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เป้าหมายภายใต้กรอบของสังคมไทย
2. การสร้างแรงจูงใจในกลุ่ม
3. การใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ
4. มีความเข้าใจวัฒนธรรม
5. มีการวางกลยุทธ์
6. สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร
7. ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
8. สร้างขวัญกำลังใจ
9. ไม่ยอมแพ้

10. ยึดหลักความสำเร็จของงานคือความสำเร็จของเรา

พณฺณ ปณฺ ทิโต ชฺเว

อรอนงค์ โจนน์วัฒนบุลย์ (2553) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม ความกล้าเสี่ยงและกล้าเปลี่ยนแปลง การมีจิตใจกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตวิญญานผู้ประกอบการ การสร้างความท้าทาย และเชื่อในสัญชาตญาณ
2. ด้านทักษะ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเรียนรู้ การกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความไว้วางใจ การขับเคลื่อนผลลัพธ์ และการแก้ไขปัญหา
3. ด้านบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำความคิด เป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นผู้นำทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก และการให้รางวัลแห่งความสำเร็จ
4. ด้านสังคม ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างเครือข่าย

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2555) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม
2. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
3. การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การบริหารจัดการความเสี่ยง
5. การบริหารจัดการสถานศึกษา

เศรษฐวุฒิ สุทธิวิทาณฑวุฒิ (2556) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความคิดสร้างสรรค์
2. กล้าเปลี่ยนแปลง
3. กล้าแตกต่าง

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ. (2559) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การนำสู่การเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย

2. การนำสู่การคิด เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิดวิธีการทำงานใหม่ซึ่งการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่าง เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป จึงไม่สามารถนำวิธีการของหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ได้ทันที ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานศึกษามีจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาอะไร โอกาสและอุปสรรคใดบ้างเพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงาน กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

4. การนำสู่นวัตกรรม เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อเปลี่ยนการวิจัยในชั้นเรียนที่มุ่งเน้นเพียงแค่ประกอบการประเมินผลการสอนของครูสู่การพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ร.น.	องค์ประกอบ	นักวิชาการ													ความถี่
		Higgins (1995)	Den Hartog (2007)	Sloane (2007)	Sharma (2008)	Bessant (2010)	Chuang (2010)	Keith (2011)	Horth (2012)	Davis (2019)	ไพฑูริย์ สีนาร์ตน์ (2553)	อรอนงค์ โรจนวัฒน์บุญย์ (2553)	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2555)	เศรษฐ์พุดิ สุทธิวาหนพุดิ (2556)	
1	การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓				7*
2	การอดทนและยอมรับความผิดพลาด	✓		✓						✓					3
3	การให้เวลาในการตัดสินใจความคิดใหม่	✓													1
4	การมอบอำนาจและกระจายอำนาจ	✓	✓							✓					3
5	มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	✓			✓										2
6	การใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป	✓		✓						✓	✓		✓		5
7	การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓				✓	7*
8	การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม		✓						✓						2

ตาราง 1 (ต่อ)

ร.น.	องค์ประกอบ	นักวิชาการ											ความถี่			
		Higgins (1995)	Den Hartog (2007)	Sloane (2007)	Sharma (2008)	Bessant (2010)	Chuang (2010)	Keith (2011)	Horth (2012)	Davis (2019)	ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2553)	อรอนงค์ โรจนวัฒน์บุญย์ (2553)		สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2555)	เศรษฐกิจพอเพียง สู่วิสาหกิจ (2556)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ. (2559)
18	มีแบบแผนการเสนอแนะเป็นพลวัต			✓												1
19	การมีความคิดนอกรอบ			✓										✓		2
20	ให้ทุกคนมีสองงาน			✓												1
21	การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม			✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓		8*
22	การมีความกระตือรือร้น			✓												1
23	การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8*
24	การสร้างบรรยากาศที่ดี					✓				✓			✓			3
25	การมีระบบวัดผลและประเมินคุณค่าของนวัตกรรม								✓							1

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่.	องค์ประกอบ	นักวิชาการ	Higgins (1995)	Den Hartog (2007)	Sloane (2007)	Sharma (2008)	Bessant (2010)	Chuang (2010)	Keith (2011)	Horth (2012)	Davis (2019)	ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2553)	อรอนงค์ โรจนวัฒน์บุญอยู่ (2553)	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2555)	เศรษฐ์พุดิ สุทธิวาหนฤพุดิ (2556)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ. (2559)	ความถี่
26	การสร้างแรงจูงใจ									✓		✓	✓				3
27	การมีคุณธรรม จริยธรรม										✓						1
28	การวิเคราะห์ เป้าหมาย											✓					1
29	การมีความเข้าใจ วัฒนธรรม											✓					1
30	การยึดหลัก ความสำเร็จของงาน											✓					1
31	การบริหารจัดการ ความเสี่ยง													✓			1
32	การบริหารจัดการ สถานศึกษา													✓			1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 32 องค์ประกอบ มาทำการวิเคราะห์และเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับสูง ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) หรือผนวกรวมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันได้ 5 องค์ประกอบ แสดงดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

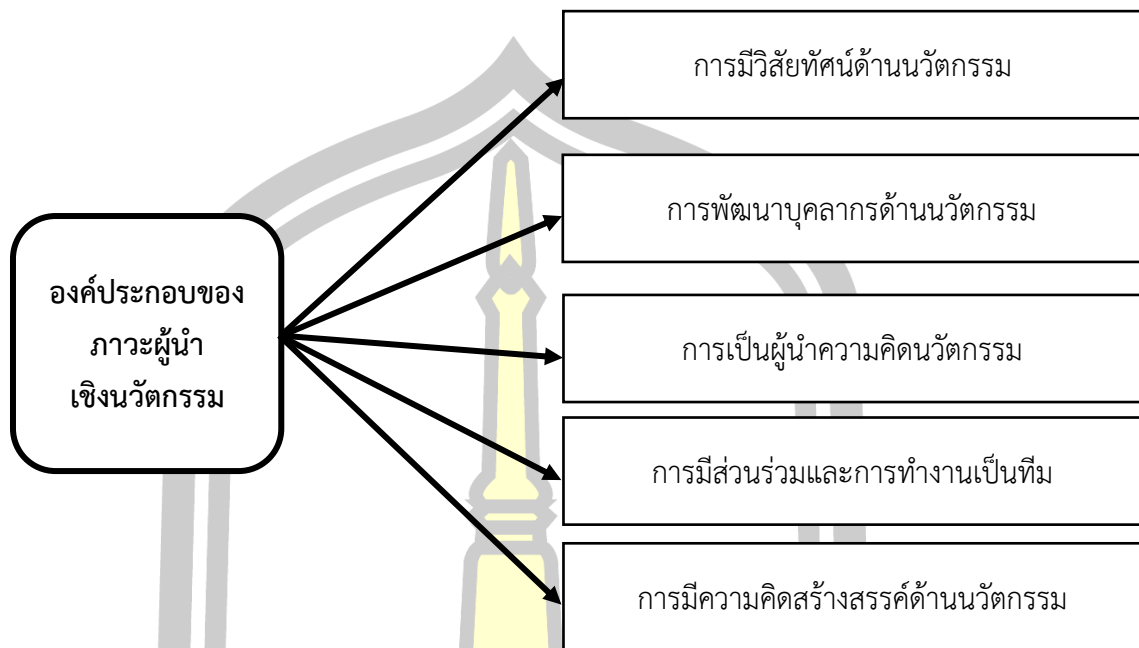
องค์ประกอบจากการวิเคราะห์	องค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	1. การใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Higgins, Sloane, Davis, ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, เศรษฐวุฒิ สุทธิวาทนฤพุดิ) 2. การมีคุณธรรมจริยธรรม (Davis) 3. การวิเคราะห์เป้าหมาย (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน) 4. การบริหารจัดการสถานศึกษา (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ) 5. ให้ทุกคนมีสองงาน (Sloane)
2. การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	1. การอดทนและยอมรับความผิดพลาด (Higgins, Sloane, ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน) 2. การทำตนเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม (Hartog, Keith) 3. การเป็นที่ปรึกษา (Hartog) 4. การนับถือ (Hartog) 5. การให้รางวัล (Hartog, ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน)
3. การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม	1. การใช้เวลาในการตัดสินใจคิดใหม่ (Higgins) 2. การกระตุ้นสติปัญญา (Hartog) 3. การสนับสนุนนวัตกรรม (Hartog, สำนักพัฒนา นวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ.) 4. การดูแล กำกับติดตามกระบวนการทำงาน (Hartog) 5. การมีระบบวัดผลและประเมินคุณค่าของนวัตกรรม (Keith)
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	1. การมอบอำนาจและกระจายอำนาจ (Higgins, Hartog, ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน) 2. การคิดเช่นเจ้าของกิจการ (Sloane) 3. การสร้างบรรยากาศที่ดี (Bessant, Horth, สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ)

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบจากการวิเคราะห์	องค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน
	4. การมีความเข้าใจวัฒนธรรม (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์) 5. การยึดหลักความสำเร็จของงาน (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์) 6. การมีความกระตือรือร้น (Sloane)
5. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	1. มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (Higgins, Sharma) 2. การจัดการข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์ (Hartog) 3. มีแบบแผนการเสนอแนะเป็นพลวัต (Sloane) 4. การมีความคิดนอกกรอบ (Sloane, เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุมิ) 5. การสร้างแรงจูงใจ (Horth, ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, อรอนงค์ โรจน์วิวัฒนบูลย์) 6. การบริหารจัดการความเสี่ยง (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 2) การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 3) การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 4) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม แสดงดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (Innovation Vision)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

Locke (1991) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากวิธีการดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุย และฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กร และนอกองค์กร

2. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้ คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์กร ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์เป็นคำพูด หมายถึง ถ้อยคำเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะกระชับ ชัดเจน มุ่งสู่ออนาคต มั่นคง และแสดงถึงแรงปรารถนาที่จะบรรลุผลให้ได้

4. การประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบความสอดคล้องของวิสัยทัศน์กับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กร หากได้คำตอบด้านลบ ผู้นำก็ต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนและแก้ไขต่อไป

Thompson (2009) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ มียอดประกอบที่สำคัญประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การสร้างแรงจูงใจ
5. มนุษย์สัมพันธ์
6. การทำงานเป็นทีม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision formulation)
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation)
3. การทำให้วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมเป็นจริงให้ได้ (Innovative realism)

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันกับอนาคตได้เป็นอย่างดี

2. การสร้างแรงจูงใจ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจที่จะก้าวไปสู่ออนาคต ทำให้การทำงานมีมาตรฐานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาและทราบ ทิศทางของสถานศึกษา

สมชาย เทพแสง (2552) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์สู่บุคลากร เพื่อที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็นตรงเป้าหมาย ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมจากนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์หัวข้อจัดการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการ Locke (1991)	Thompson (2009)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544)	เนตรพัฒน์ ยาริราช (2552)	สมชาย เทพแสง (2552)	ความถี่
1	การเก็บรวบรวมข้อมูล	✓					1
2	การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	5*
3	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์	✓	✓			✓	3*
4	การประเมินผล	✓					1
5	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		✓	✓		✓	3*
6	การสร้างแรงจูงใจ		✓		✓		2

ตาราง 3 (ต่อ)

ร.น.	องค์ประกอบ	นักวิชาการ	Locke (1991)	Thompson (2009)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544)	เนตรพัฒน์ ยภิราช (2552)	สมชาย เทพแสง (2552)	ความถี่
7	มนุษย์สัมพันธ์			✓				1
8	การทำงานเป็นทีม			✓				1
9	การทำให้วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมเป็นจริง				✓			1
10	การเป็นแบบอย่างที่ดี						✓	1

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบ ทั้ง 10 องค์ประกอบ มาทำการสังเคราะห์และเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (60%) นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) หรือผนวกรวมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ว่า การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรทุกคน เพื่อให้ทราบทิศทางขององค์กร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2. การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม (Innovation Personnel Development)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

HREX.asia (2018) สรุปไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทักษะความรู้ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีวิธีการ ดังนี้

1. การอบรมสัมมนา คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการ เรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขึ้นมา เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจน การปรับปรุงพฤติกรรม อันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอบรม สัมมนา ยังเป็นวิธีที่ทำให้พนักงานสามารถกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่ซึ่งกันและกันได้ นอกจากนี้การอบรมสัมมนามีประสิทธิภาพกับการพัฒนาที่ต้องการให้พนักงานได้เรียนรู้พื้นฐานหรือ ต้องการให้การอบรมเป็นไปในระดับเดียวกัน เพื่อให้การอบรมสัมมนามีประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการ ค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทเพื่อพิจารณาให้มั่นใจว่า ปัญหาเกิดขึ้นเพราะอะไร จำเป็นต้องมีการ อบรมสัมมนาหรือไม่ และแจ้งให้พนักงานเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่จัดการอบรมสัมมนาขึ้น เพื่อให้ พนักงานเข้าใจว่าบริษัทต้องการบรรลุวัตถุประสงค์เรื่องอะไรบ้าง เช่น การเพิ่มความรู้และทักษะใน การทำงาน เป็นต้น หากไม่มีการแจ้ง พนักงานก็อาจจะไม่รู้สึถึงความจำเป็นของการอบรมสัมมนา

2. OJT (On-the-Job Training) การฝึกอบรมในงาน คือการเรียนรู้งานโดย การสังเกตการทำงานของพนักงานที่มีความชำนาญและลงมือปฏิบัติจริง และคอยรับฟีดแบคจาก หัวหน้า ซึ่งจะต่างจากการฝึกอบรมแบบแรก เพราะการฝึกแบบ OJT จะเป็นการฝึกแบบตัวต่อตัว ให้พนักงานคนนั้นได้เรียนรู้งานจากรุ่นพี่โดยตรง ได้ทำงานจริง เมื่อเจอปัญหาที่แก้ไขพร้อมเรียนรู้วิธี ในการจัดการกับปัญหานั้น ๆ ไปด้วยลักษณะเด่นอย่างหนึ่งของ OJT คือการที่นำ PDCA Cycle (วงจรการควบคุมคุณภาพ) ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติตามแผน) Check (ตรวจสอบการ ปฏิบัติตามแผน) Act (ปรับปรุงแก้ไข) เข้ามาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร สิ่งสำคัญในการฝึกแบบ OJT คือ การเลือกผู้ชี้แนะ หากเลือกพนักงานที่ไม่สามารถจัดการได้ดีพอ อาจจะทำให้การฝึกอบรม ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ถ้าหากอยากให้การฝึกอบรมแบบ OJT มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมาย ควรมีการเตรียมตัวให้กับผู้ชี้แนะล่วงหน้า หรือจัดการอบรมสัมมนาสำหรับผู้ชี้แนะ โดยเฉพาะก่อน

3. การพัฒนาด้วยตนเอง คือการกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการพัฒนา ด้วยตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานเพิ่มเติม หรือการใช้ E-Learning เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น การฝึกอบรมแบบนี้จะแตกต่างจากทั้งสองแบบข้างต้นโดยสิ้นเชิง เพราะไม่ใช่การอบรมที่ต้อง มีผู้บรรยายมาคอยให้ความรู้หรือ ผู้ชี้แนะมาคอยบอกงาน แต่การพัฒนาด้วยตนเองคือการทำให้ พนักงานเกิดความรู้สึกอยากเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพด้วยตัวเองได้ ซึ่งการฝึกแบบนี้จะทำให้พนักงานมี แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระยะยาวได้อีกด้วย และเพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากพัฒนาตนเอง

ควรรสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เหมาะสมในการศึกษาหาความรู้ให้กับพนักงาน เช่น การทำ E-Learning หรือจัดให้มีการพูดคุยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ภิญโญ สารธ (2529) สรุปไว้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญมี 7 วิธี คือ

1. การฝึกอบรมในงาน (On-the-job-Training) เป็นวิธีที่สะดวกและง่าย เช่น ครูบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักงานดีพอ ก็ให้ศึกษาจากครูที่บรรจุมาก่อนหรือเป็นครูพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ เป็นต้น
2. การปฐมนิเทศ (Vestibule Training or Orientation) เป็นวิธีก่อนที่จะบรรจุครูจะมีการแนะนำระเบียบการปฏิบัติต่างๆ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่จะเป็นผู้ทำการปฐมนิเทศ
3. วิธีทำงานในฐานะลูกมือ หรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน (Apprenticeship Training) เช่น การให้เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ เป็นต้น
4. วิธีฝึกงานต่อจากทฤษฎี (Internship Training) วิธีนี้เป็นวิธีร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนวิชาชีพหรือสถาบันการศึกษาเฉพาะกับหน่วยงานวิชาชีพนั้น ๆ เช่น วิทยาลัยครูกับโรงเรียนประถมศึกษาในการฝึกสอนหลังจากที่จบจากวิทยาลัยครูแล้ว
5. วิธีฝึกระยะสั้น (Learner Training) เวลาโรงเรียนขาดครูกระชั้นชิด เช่น การฝึกอบรมครูประชาบาลระยะสั้น
6. วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษ (Outside Courses) คือ การที่โรงเรียนอนุญาตให้ครูไปศึกษาวิชาที่โรงเรียนต้องการ เช่น ส่งครูไปเรียนวิชาครูเพิ่มเติม
7. การพัฒนาตนเอง (Self-Upgrading) วิธีนี้เป็นการเพิ่มวุฒิของครูให้มีความรู้ดีขึ้นอาจจะส่งไปศึกษาต่อตามวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

พนัส หันนาคินทร์ (2526) สรุปไว้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรมี 3 วิธี คือ

1. การฝึกอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากร เน้นความสามารถเฉพาะอย่าง
2. การฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น
3. การพัฒนาด้านตนเอง การศึกษา เป็นการเน้นถึงความพยายามที่จะเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจหรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาความหมายของการศึกษาอย่างกว้างขวางแล้วการฝึกอบรมก็เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

อุทัย หิรัญโต (2531) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร มี 2 วิธี คือ

1. เพื่อการเพิ่มผลผลิตขององค์การให้เพิ่มขึ้น
2. เพื่อผลตอบแทนและผลประโยชน์มากขึ้น

กิติมา ปรีดีติติก (2532) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพิ่มผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้น จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่

1. การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการฝึกอบรมนั้นมีวิธีการ หรือเทคนิคการฝึกอบรมหลายอย่างด้วยกันที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปรายการศึกษากรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมุติการสาธิต วิธีระดมความคิด ทัศนศึกษา เป็นต้น

2. การพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาบุคคลวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถอาจจะล้าสมัย ไม่ทันโลก หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อ การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นเป็นการบำรุงขวัญครูอาจารย์ในโรงเรียนด้วย แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ หรือผลเสียหายที่จะเกิดแก่การเรียนการสอนของนักเรียนด้วย

3. การอบรมในงาน เป็นการพบปะเพื่อนร่วมงานเพื่อศึกษาหารือกันเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของผู้ที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกัน ปรึกษากันเพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงด้วย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการบุคลากรด้านนวัตกรรมจากนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการ					กิติมา ปริติดิกล (2532)	ความถี่
		HREX.asia. (2018)	พนัส หันนาคินทร์ (2526)	ภิญโญ สาร (2529)	อุทัย ธีรญูโต (2531)			
1	การอบรมสัมมนา	✓	✓			✓	3*	
2	การฝึกอบรมในงาน	✓	✓	✓		✓	4*	
3	การพัฒนาด้วยตนเอง	✓	✓	✓		✓	4*	
4	การปฐมนิเทศ			✓			1	
5	วิธีทำงานในฐานะลูกมือ/ผู้ช่วย			✓			1	
6	วิธีฝึกงานต่อจากทฤษฎี			✓			1	
7	วิธีฝึกระยะสั้น			✓			1	
8	การไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาทำงาน			✓			1	
9	การมุ่งเพิ่มผลผลิตขององค์การ				✓		1	
10	การได้รับผลตอบแทน				✓		1	

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ มาทำการสังเคราะห์และเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (60%) นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) หรือผนวกรวมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การฝึกอบรมในงาน
2. การพัฒนาด้วยตนเอง
3. การอบรมสัมมนา

จากองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การฝึกอบรมในงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนา

3. การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม (Innovation Thought Leadership)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

Rogers Everett M. (1995) สรุปไว้ว่า การเป็นผู้นำทางความคิด (Opinion Leadership) ประกอบด้วย

1. การโนมนาวบุคคลในส่วนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการ โดยผู้นำทางความคิดเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการโนมน้าวจิตใจให้ผู้อื่นยอมรับนวัตกรรมใหม่และการยอมรับนวัตกรรมของผู้นำความคิดมีความสำคัญต่ออัตราการยอมรับนวัตกรรมในระบบสังคม

2. กระตุ้นให้เกิดการแพร่กระจายนวัตกรรมไปสู่โครงข่ายหรือสังคม

Berkowitz (1997) สรุปไว้ว่า ทักษะของผู้นำทางความคิด ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำทางความคิด ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

2. การสื่อสารที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดกระบวนการยอมรับนวัตกรรม

พัชนี เจริญรยา (2541) สรุปไว้ว่า ผู้นำทางความคิด ประกอบด้วยทักษะและคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การโนมน้าว ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจต่อบุคคลต่าง ๆ

2. สามารถแพร่กระจายนวัตกรรมไปยังสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้น

3. เป็นบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่นในสังคม

4. มีการสื่อสารที่มีอิทธิพล

เกศินี จุฑาวิจิตร (2542) สรุปไว้ว่า ผู้นำทางความคิดมีความแตกต่างจากผู้นำ (Leader) คือ

1. เป็นผู้ที่ยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในสังคม

2. เป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการสื่อสารต่อสมาชิกในสังคมให้เชื่อฟังหรือคล้อย

ตาม

3. เป็นผู้ที่สามารถโนมน้าวทางความคิดให้สมาชิกในสังคมได้

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำความคิดจากนักวิชาการ
ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำความคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้
ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำความคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการ Rogers (1995)	Berkowitz (1997)	พิชญ์ เที่ยงรญา (2541)	เกศินี จุฑาวชิตร (2542)	ความถี่
1	การโนมน้าวบุคคล	✓		✓	✓	3*
2	การกระตุ้นให้เกิดการแพร่กระจายนวัตกรรม	✓		✓		2
3	การเป็นผู้นำทางความคิด		✓			1
4	การสื่อสารที่มีอิทธิพล		✓	✓	✓	3*
5	ได้รับความเชื่อถือ			✓	✓	2

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำความคิดของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ มาทำการสังเคราะห์และเลือกองค์ประกอบที่
มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (75%) นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) หรือผนวกรวมองค์ประกอบที่มี
ความสัมพันธ์กันได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การโนมน้าวบุคคล
2. การสื่อสารที่มีอิทธิพล

จากองค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำความคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึง
กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ว่า การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความคิดและเผยแพร่ความคิดนั้นให้บุคคลอื่นยอมรับ ได้แก่
การโนมน้าวบุคคล และการสื่อสารที่มีอิทธิพล

4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (Participation and Teamwork)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

Berkley (1975) สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตาม เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

Cohen (1997) สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจะทำอะไร และทำด้วยวิธีการอย่างไร
2. มีส่วนในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ

3. มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา

4. มีส่วนในการประเมินโครงการ

HREX.asia (2019) สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หัวใจสำคัญของการทำงานระบบทีม (Teamwork) คือการมีสิ่งเหล่านี้

1. มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์ ร่วมแรงร่วมใจบรรลุเป้าหมายให้ได้
2. มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ ปฏิบัติภารกิจให้ดีที่สุด
3. สามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันกันและกัน
4. ขึ้นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน

Civil Service College (2024) สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ได้แก่

1. การที่ผู้คนที่ทำงานมีเป้าหมายร่วมกัน
2. เป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีมผสมผสานความพยายามส่วนบุคคลของสมาชิกในทีมทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และผู้คนที่ทำงานร่วมกันจะดำเนินโครงการร่วมกัน

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีหัวใจสำคัญดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่จะต้องทำเช่นเดียวกัน
3. มีการตัดสินใจร่วมกันและมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน
4. มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากความสำเร็จของงานร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จาก นักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ทีม	องค์ประกอบ	นักวิชาการ Berkley (1975)	Cohen (1977)	HREX-asia. (2019)	Civil Service College (2024)	วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549)	ความถี่
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	✓			✓	3*
2	การมีส่วนในการดำเนินโครงการ		✓		✓		2
3	การมีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์		✓	✓		✓	3*
4	การมีส่วนในการประเมินโครงการ		✓				1
5	การมีเป้าหมายเดียวกัน			✓	✓	✓	3*
6	การมีระบบการทำงานที่ชัดเจน			✓			1
7	มีความสามัคคี			✓			1
8	มีการติดต่อสื่อสาร					✓	1

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ มาทำการสังเคราะห์และเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (60%) นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) หรือผนวกรวมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์
3. การมีเป้าหมายเดียวกัน

จากองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ว่า พฤติกรรมในการทำงานผสมความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีเป้าหมายเดียวกัน

5. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (Innovative Creativity)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

Guilford (1967) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม (Originally)
2. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency)
3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)
4. คิดอย่างรอบคอบ (Elaboration)

Reilly (1983) สรุปไว้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. มีความคิดริเริ่มเป็นตัวของตัวเองไม่ซ้ำแบบใคร
2. มีคุณค่าในตัว

พจนานุกรมศัพท์โต ชั่ว

Tracy (2013) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม จะทำให้คนสร้าง
ความคิดที่ใหม่ ดีขึ้น เร็วขึ้นกว่าเดิมและมีความแตกต่าง นักคิดสร้างสรรค์จะมีคุณสมบัติ 8 ประการ
คือ

- ริเริ่ม
1. ตั้งคำถาม (Ask questions) ในลักษณะทำไม (Why) เพื่อให้เกิดความคิด
 2. ฝึกคิดจากศูนย์ (Practice zero based thinking) นักคิดสร้างสรรค์มี
พื้นฐานการคิดจากไม่มีอะไรเลย
 3. คิดยืดหยุ่น (Flexible) เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลง
แนวคิดและพยายามทำสิ่งใหม่ เป็นลักษณะมีความยืดหยุ่นทางความคิด
 4. ยอมรับความผิด (Admit when you are wrong) เปิดใจกว้างยืดหยุ่น
ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 5. เรียนรู้ต่อเนื่อง (Continue to learn) เพราะไม่มีใครจะรู้ไปทุกอย่าง อาจทำ
โดยการเรียนรู้จากที่เคยประสบผลสำเร็จมาแล้ว นักคิดสร้างสรรค์จะรู้คุณค่าของความคิดใหม่
 6. เน้นเป้าหมาย (Creative thinker are goal oriented) เน้นเป้าหมาย
อย่างมั่นคง รู้ในสิ่งที่ต้องการ จินตนาการว่าเป้าหมายมีลักษณะอย่างไรถ้ามันเป็นจริง
 7. คิดอย่างรอบคอบ (Think carefully) มีอัตราต่อความถูกต้องน้อย ใส่ใจ
กับความถูกต้องมากกว่าคนที่ถูกต้อง เต็มใจรับความคิดจากทุกแหล่งที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย
 8. สร้างแนวคิดใหม่ ๆ (Creative thinking generates new ideas) สิ่ง
สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์คือการสร้างแนวคิดใหม่ ยังมีแนวคิดมากเท่าไรก็จะมีแนวโน้มที่จะ
มีความคิดที่ถูกต้อง

ธีระ รุญเจริญ (2554) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ได้แก่

1. สร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ
2. คิดริเริ่มในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบโดยใช้
วิธีการใหม่ ๆ

3. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2559) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

ประกอบด้วย

1. คิดอย่างรอบคอบ เป็นพฤติกรรมการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมายโดยการหาความสัมพันธ์ทางความคิด
2. คิดอย่างยืดหยุ่น เพื่อรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
3. เกิดผลงานใหม่ หรือมีแนวทางการแก้ปัญหาแบบใหม่ที่ได้รับการยอมรับจากประชาคมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องนั้น

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดที่เกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์จากนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการ Guilford (1967)	Reilly (1983)	Tracy (2013)	ธีระ รุญเจริญ (2554)	ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2559)	ความถี่
1	ความคิดริเริ่ม	✓	✓	✓	✓		4*
2	ความคิดคล่องแคล่ว	✓					1
3	ความคิดยืดหยุ่น	✓		✓		✓	3*
4	คิดอย่างรอบคอบ	✓		✓		✓	3*
5	มีคุณค่าในตัว		✓				1
6	ฝึกคิดจากศูนย์			✓			1
7	ยอมรับความผิด			✓			1
8	เรียนรู้ต่อเนื่อง			✓			1

ตาราง 7 (ต่อ)

ร.น.	องค์ประกอบ	นักวิชาการ					ความถี่
		Guilford (1967)	Reilly (1983)	Tracy (2013)	ธีระ รุญเจริญ (2554)	ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2559)	
9	เน้นเป้าหมาย			✓			1
10	สร้างแนวคิดใหม่			✓			1
11	การสร้างแรงบันดาลใจ				✓		1
12	การสร้างสรรค์สิ่งใหม่				✓	✓	2

จากตาราง 7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 12 องค์ประกอบ มาทำการสังเคราะห์และเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (60%) นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) หรือผนวกรวมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคิดยืดหยุ่น
3. คิดอย่างรอบคอบ

จากองค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการประสานงาน สร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความคิดยืดหยุ่น และคิดอย่างรอบคอบ

พูนุ ปรณ ทิโต ชีเว

หลักการและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

หลักการและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยนำเสนอหัวข้อซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ความหมายการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Lawson (2008) สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ เป็นกลยุทธ์ที่มีแบบแผนอย่างเป็น กระบวนการที่ทำให้แต่ละบุคคลมีโอกาสเกี่ยวกับการฝึกอบรม และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพในองค์กร

Ronning (2010) สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผลการ ดำเนินงานเพิ่มขึ้นทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Capabilities) และ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Organizational processes)

Avolio (2011) สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการเชิงระบบ (Think About leadership as a System) การพัฒนาภาวะผู้นำจึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำให้ดียิ่งขึ้น กว่าเดิม โดยจะเกี่ยวข้องกันทั้งปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcomes) ที่ส่งเสริมการทำงานของบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยรวมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ ต้องการ

Kremer (2019) สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ หลักความสำเร็จในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งทุกคนในทีมของสถานศึกษา สามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์งาน ผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทั้งหมด ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้สมาชิกมีสิทธิ์มีเสียงโดยรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานและควรมีการ แบ่งปันความรู้ตลอดเวลา โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในทุกภาคส่วน โดย เป็นหลักในการจัดกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อการอภิปรายกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ให้งานมีความก้าวหน้า การ ทำงานในลักษณะนี้ บุคลากรทั้งหมดจะเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาประสบ ความสำเร็จ

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553) สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างภาวะ ผู้นำสำหรับผู้บริหารเป็นการสร้างความสนใจในการทำงานของบุคลากรชี้แนะวิธีการทำงาน เพื่อให้

การบริหารงานได้ผลสูงสุดและจุดมุ่งหมายส่วนตัว เป็นการพัฒนาเจตคติของผู้บริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอ ให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น พัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน ส่งเสริมและสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน และเพื่อให้ผู้บริหารมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เนาวนิตย์ สงคราม (2556) สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ความรู้และนวัตกรรมจะเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกับบุคคล และกลุ่มกับกลุ่ม ซึ่งจะทำให้เกิดพัฒนาการการเรียนรู้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่น โดยผ่านการอภิปรายโต้แย้ง จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย สนับสนุนการพัฒนาตนเอง
2. การพัฒนาด้านจิตใจ เป็นการที่ ผู้เรียนจะได้พัฒนาในส่วนของการพัฒนาทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะในการเรียนรู้ต่าง ๆ
3. การพัฒนาด้านความรู้และนวัตกรรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้พื้นฐาน การแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาสามารถนำแนวคิด และหลักการที่เกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ เป็นการพัฒนาผู้นำสามารถส่งเสริมได้โดยสอดแทรกในการเรียนรู้ การเติบโตและกระบวนการเปลี่ยนแปลงบุคคล ถ้าผู้นำเรียนรู้ เติบโต และมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่เหมาะสม และรวมถึงความเข้าใจปัจจัยที่เข้ามามีส่วนช่วยในกระบวนการเติบโต การพัฒนาผู้นำจะสามารถได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้บริหารเกี่ยวกับกระบวนการเชิงระบบที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีผลต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในตัวบุคคล โดยใช้วิธีการเสริมสร้างผู้บริหารเพื่อให้นำโรงเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
 วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

2. หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Lombardo (1996) สรุปไว้ว่า หลักการพัฒนาศักยภาพ ตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง และมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบ สำคัญที่จะช่วยให้เกิดการ พัฒนาได้ดีตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคล จะสามารถพัฒนาตนเอง ได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วน 3 ส่วน ดังนี้

1. ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาร่างกาย จากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงาน หรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ
2. ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาร่างกาย จากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือ การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ
3. ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาร่างกาย จากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษา อย่างเป็นทางการ หรือผ่านหลักสูตรและโปรแกรมต่าง ๆ

Jennings (2013) สรุปไว้ว่า หลักการพัฒนาศักยภาพตามกรอบ 70 : 20 : 10 มีรากฐานมาจากการวิจัยของ McCall, Eichinger และ Lombardo ในช่วงปี 1990 ที่ศูนย์ความเป็นผู้นำสร้างสรรค์ (CCL) ในนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกาและตีพิมพ์ในปี 1996 ซึ่งเผยให้เห็นว่าบทเรียนที่ได้เรียนรู้โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจาก กรอบการพัฒนาสามารถ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้ และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นโดยการแลกเปลี่ยนความรู้

ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตร การพัฒนา

หลักการพัฒนาศิลปะการตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถใช้ได้ในทุกภาค และต้อง คำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบองค์รวมและความคล่องตัวขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี องค์ประกอบทั้งหมด 3 ส่วน สามารถแบ่งสัดส่วนได้เป็น 70 : 20 : 10 ได้แก่ 1) ร้อยละ 70 เป็นการ เรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ (Experiential Learning) 2) ร้อยละ 20 เป็นการ การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น (Social Learning) และ 3) ร้อยละ 10 เป็นการ เรียนรู้จากเนื้อหา (Formal Learning)

3. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Mankin (2009) สรุปไว้ว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ สามารถทำโดยการฝึกอบรมที่มี หลายวิธี ได้แก่

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระ โดย ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมวิธีนี้โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟัง แต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการ ปฏิบัติ จึงเหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก และมีเวลาจำกัด

2. การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็น วิธีการปฏิบัติจริง เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ หรือเครื่องจักร การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเหมาะสำหรับการ ปฏิบัติงานที่ต้องการความปลอดภัยสูง และต้องผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพราะอาจส่งผลเสียหายต่อ ชิ้นงาน

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) คือ การฝึกอบรมที่ใช้การ บรรยายสาระความรู้ พร้อมกับการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียว หรือทำร่วมกันเป็นกลุ่ม การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมมีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงานจริง เสริมสร้างทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการทำงานเป็นทีม

4. การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เป็นประเด็น แล้วคัดเลือกความคิดเห็นที่มีความเป็นไปได้โดยใช้วิธีเสียงข้างมาก หรืออาจคัดเลือกโดยการตัดสินใจของผู้บริหาร การฝึกอบรมวิธีนี้จะปราศจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน จึงเหมาะสำหรับการฝึกใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative thinking) ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การอภิปราย (Discussion) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อดี ข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่งต่าง ๆ แล้วหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะ หรือทางออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นการฝึกทักษะการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ (Critical thinking)

6. การใช้กรณีศึกษา (Case study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงมาเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงโอกาสพัฒนาและอุปสรรคของกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น การฝึกอบรมวิธีนี้เหมาะสมสำหรับการฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์ (Applied thinking) และบูรณาการเพื่อการพัฒนาจากประเด็นที่เกิดขึ้นจริง

7. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมวิธีนี้ เน้นการเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดจากการทดลองที่อาจจะส่งผลต่อความปลอดภัยรวมทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดการเสียเวลาในการจัดฝึกอบรมอีกด้วย

8. การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การไปศึกษาดูงานจากสถานที่ปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้บรรยายประกอบ การฝึกอบรมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การเลือกสถานที่ จึงต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

DuBrin (2010) สรุปไว้ว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ มี 3 แนวคิด ได้แก่

1. การพัฒนาโดยใช้การตระหนักรู้ด้วยตนเองและการมีวินัยในตนเอง (Development through self-awareness and self-discipline) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 พัฒนาภาวะผู้นำโดยการตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Leadership development through self-awareness) กลไกพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่สำคัญที่สุด คือ ความตระหนักรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการรู้ตนเองเป็นอย่างดีจะเป็นกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนาภาวะผู้นำโดยการมีวินัยในตนเอง (Leadership development through self-discipline) การมีวินัยในตนเองถือเป็นบทบาทสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่ง ดังนั้นการตระหนักรู้ด้วยตนเอง และการมีวินัยในตนเองจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาหรือก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

2. การพัฒนาโดยการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และการให้คำปรึกษา (Development through education, experience, and mentoring) เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่นๆ มากกว่าการรับรู้ด้วยตนเอง หรือด้วยการสร้างวินัยให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง นอกจากนี้กระบวนการความเข้าใจและรับรู้กิจกรรมซึ่งสามารถช่วยให้บุคคลเตรียมตัวสำหรับบทบาทภาวะผู้นำแล้วยังมีปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำ ได้แก่

2.1 การศึกษา (Education) ผู้นำที่อยู่ในระดับสูงส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาในระดับสูง มีความรู้ดี ซึ่งจะรวบรวมความรู้มาจากอาชีพที่เขาทำ ความรู้ซึ่งได้รับมาอย่างถูกต้องแน่นอนจากการศึกษาแบบเป็นทางการ และการศึกษาดด้วยตนเองจะช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่ในขณะนั้นได้

2.2 ประสบการณ์ (Experience) การทำงานยังคงบทบาทสำคัญ ในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและขจัด ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ถือเป็นข้อแนะนำที่ดีสำหรับผู้นำในอนาคตที่มาจากประสบการณ์ ซึ่งการพัฒนาที่ดีที่สุดของผู้นำคือความล้มเหลว “the best development of a leader is failed” ประกอบด้วย

2.2.1 ประสบการณ์ที่ท้าทาย (Challenging experiences) การพัฒนาผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของการวิจัย (based on the research) ถือเป็นประสบการณ์ที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำ เนื่องจากเป็นความท้าทายที่ได้จากประสบการณ์จริง (Realistically challenge)

2.2.2 แหล่งของประสบการณ์ (Sources of experience) ปัจจัยหลักที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำมี 2 ปัจจัย คือ ความร่วมมือในงาน (Work associates) และงานของตนเอง (Task itself) (Hughes, Ginnett and Curphy, 2006) โดยความร่วมมือในงานจะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมาก การสอนงานโดยทันทีที่สามารถทำให้เกิดรูปแบบที่แข็งแกร่งและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล บุคคลอาจสังเกตวิธีที่หัวหน้าของเขาเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม เขาจะสังเกตอย่างรอบคอบและวางแผนที่จะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงคราวจำเป็นต้องเผชิญปัญหาเช่นเดียวกัน ส่วนงานของตนเองนั้นหากสัมพันธ์กับการบริหารสามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะลักษณะของบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผลและสามารถทำให้ผู้นำแก้ปัญหาได้ด้วยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีที่สุดคืองานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ ๆ สำหรับบริษัท หรือการสร้างเครือข่ายตัวแทนการขายจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

2.2.3 ประสบการณ์ที่กว้างขวาง (Broad experience) มีลักษณะของภาวะผู้นำเป็นจำนวนมากที่เกิดจากสถานการณ์ (Situation) วิธีปรับปรุงประสิทธิผลให้แก่ภาวะผู้นำก็คือการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกันอย่างหลากหลายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี

2.3 การให้คำปรึกษา (Mentoring) เป็นการที่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า มีประสบการณ์มากกว่าจะช่วยเหลือพนักงานที่มีอาวุโสน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำการช่วยเหลือ และการกระตุ้นต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์อีกประการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือการสอนงานโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้ โดยการสอนเป็นกรณีพิเศษ (Tutoring) การสอนงาน (Coaching) การให้คำแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional support) ซึ่งแบ่งเป็นการให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Informal and formal mentoring) การให้คำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการ เป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันได้ (Compatibility) หรือเป็นการเริ่มต้นระหว่างคนสองคน (Spark between two personalities) ในขณะที่การให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการ มักจะใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

3. การพัฒนาโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership development programs) กลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับสำหรับการพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ โดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งโปรแกรมนี้นี้โดยทั่วไปจะมุ่งพัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal growth) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy formulation) อิทธิพล (Influence) แรงจูงใจ (Motivation) การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ (Persuasive communication) และการบริหารจัดการ (Diversity management) นอกจากนี้การฝึกอบรมจากภายนอกก็เป็นการฝึกอบรม ภาวะผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และโปรแกรมการพัฒนาฝ่ายบริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้วย แต่จะมีความแตกต่างก็คือ โปรแกรมพัฒนาการบริหารจะมีการจัดการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม และการนำ

กวี วงศ์พุ่ม (2550) สรุปไว้ว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่

1. การศึกษา อบรม สัมมนา (Seminar) ซึ่งจะได้รับความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ ให้กับตนเอง การพิจารณาเลือกเข้าฝึกอบรมหรือสัมมนา ควรยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

1.1 หัวข้อเรื่องฝึกอบรมและสัมมนา ควรเลือกหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าทำการงาน และสามารถนำกลับมาใช้ในการบังคับบัญชาได้อย่างแท้จริง

1.2 ผู้บรรยายหรือผู้สัมมนา ควรเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีความรู้ดีเป็นที่ยอมรับ สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถได้อย่างไม่น่าเบื่อ เพราะจะทำให้เราไม่เสียเวลาที่ไปร่วมอบรมหรือสัมมนาในครั้งนั้น

1.3 ผู้ฝึกอบรมหรือสัมมนา ควรมีอาชีพหรือพื้นฐานในระดับเดียวกันเพื่อจะได้ประโยชน์ในการประสานงาน รวมทั้งได้เพื่อนใหม่ในวงอาชีพเดียวกัน

2. การศึกษาดูงาน (Study Visit) ซึ่งหมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่ผู้เข้าร่วมมีโอกาสเดินทางไปยังสถานที่จริงเพื่อศึกษา วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสังเกตการณ์การดำเนินงานขององค์กร หน่วยงาน หรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีแนวปฏิบัติหรือกระบวนการทำงานที่ดี (Best Practices) หรือมีลักษณะโดดเด่นในด้านที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาองค์ความรู้หรือทักษะของผู้เข้าร่วม

3. การศึกษาจากประสบการณ์ทำงาน (Learned Experience) เป็นการฝึกฝนตนเองในการปฏิบัติงานให้เป็นคนช่างสังเกต ช่างถาม เอาใจใส่ต่องาน ทำงานไม่กลัวความเหนื่อยยาก ผู้นำที่ชอบศึกษาด้วยตนเอง จะก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านรวมทั้งสามารถสอนคนอื่นได้อีกด้วย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553) สรุปไว้ว่าวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่

1. การพัฒนาตนเองในงาน เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ว่าจากประสบการณ์ทำงาน การศึกษาหรือ การฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึงได้รับ นำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต
2. การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญ ค่านิยม ศิลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน
3. การฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคคลในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

พัชรา วาณิชวสิล (2560) สรุปไว้ว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาความเป็นผู้นำ จำเป็นต้องเรียนรู้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อให้ได้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมมากมาย ซึ่งได้รับการยอมรับแล้วว่าสามารถส่งเสริมให้ผู้นำมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรปรารถนา ซึ่งวิธีการพัฒนาผู้นำ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้โดยผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในประเด็นที่ต้องการพัฒนา โดยผู้บรรยายเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอด
2. การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ในประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือพัฒนา ด้วยตัวเลือกการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ
3. การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการนำสถานการณ์จำลองหรือนำปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรมาศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกการใช้ กระบวนการคิด แก้ปัญหาและการตัดสินใจ

4. การเรียนรู้จากสื่อ (Media) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการศึกษาจากสื่อต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้วิธีการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเรียนรู้แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ดีและแนวปฏิบัติที่ล้มเหลว เพื่อนำมาเป็นบทเรียนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าไปในทางบวกและไม่ล้มเหลวหรือผิดพลาดอีก
5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงด้วยความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และงานที่ท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้น
6. การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ผ่านปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทว่าความรับผิดชอบเท่าเดิมเพื่อสร้างความหลากหลายในการปฏิบัติงาน
7. การร่วมกันทำงาน (Job Sharing) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันของคนสองคน โดยทั้งสองคนจะแบ่งเวลาและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน
8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้นำได้ไปเรียนรู้งานใหม่ ๆ ในหน่วยงานอื่น ๆ ภายใต้กระบวนการทำงานขององค์กรนั้น ๆ
9. การศึกษาดูงาน (Observation visit) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการติดตาม สังเกต สอบถาม เรียนรู้ลักษณะการปฏิบัติงาน และทำงานร่วมกับผู้นำตัวจริง
10. การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่ได้รับมอบหมาย
11. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกับทีมงานหรือบุคลากรในองค์กร เป็นวิธีที่สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงท่ามกลางสภาพแวดล้อมขององค์กร
12. กิจกรรมท้าทายนอกสถานที่ (Outdoor Challenge) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการสร้างประสบการณ์ทั้งร่างกายและจิตใจในการเป็นผู้นำ โดยใช้สถานการณ์ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ยากจะคาดเดาหรือควบคุมได้อย่างเต็มที่
13. การจำลองสถานการณ์ (Simulation) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์ที่หลากหลายและแตกต่างเพื่อฝึกการเป็นผู้นำ ทว่าสถานการณ์เหล่านั้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

14. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ผ่านการแสดงบทบาทผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการสวมบทบาทผู้นำอย่างเต็มตัวตลอดทั้งมีอารมณ์ร่วมกับบทบาทตามสถานการณ์อย่างเต็มที่

15. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและเพิ่มพูนประสบการณ์โดยใช้สถานที่จริงเป็นสถานที่ฝึกอบรม ทั้งนี้ผู้ถ่ายทอดการอบรมต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์

16. การสาธิต (Modeling) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านผู้นำที่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่เป็นโค้ชคอย สาธิต ชี้แนะแนวคิด และแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้นำได้เลือกประยุกต์ใช้ในสิ่งที่ผู้นำคิดว่าดีและมีประโยชน์

17. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ผ่านผู้นำที่มีประสบการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนทางหน้าที่การทำงานที่สนับสนุนในหน้าที่การทำงานและด้านจิตใจตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดี

18. การสร้างเครือข่าย (Networking) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการเข้าสังคมที่หลากหลาย เพื่อทำความรู้จักกับผู้คนและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้คนเหล่านั้น

19. การจัดโปรแกรมพัฒนาผู้นำที่ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อยเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้นำ (Management Trainee) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพให้มีคุณภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย ก่อนก้าวสู่การเป็นผู้นำให้กับองค์กรในอนาคต

20. มหาวิทยาลัยบริษัท (Corporate University) เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้นำตามความต้องการขององค์กรด้วยหลักสูตรที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำองค์กร

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 8 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ร.น.	วิธีการ	นักวิชาการ					
		Mankin (2009)	DuBrin (2010)	กีวี วงศ์พุ่ม (2550)	สัมพันธ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553)	พัชรา วาณิชชวิน (2560)	ความถี่
1	การบรรยาย	✓				✓	2
2	การสาธิต	✓				✓	2
3	การฝึกอบรม	✓		✓	✓		3*
4	การระดมสมอง	✓					1
5	การอภิปราย	✓					1
6	การใช้กรณีศึกษา	✓				✓	2
7	การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5*
8	การศึกษาดูงาน	✓		✓	✓	✓	4*
9	การพัฒนาโดยใช้การตระหนักด้วยตนเอง		✓				1
10	การพัฒนาโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ		✓			✓	2
11	การศึกษาด้วยการหาประสบการณ์						1
12	การเรียนรู้แบบออนไลน์					✓	1
13	การเรียนรู้จากสื่อ					✓	1
14	การเพิ่มคุณค่าในงาน					✓	1
15	การขยายขอบเขตงาน					✓	1
16	การร่วมกันทำงาน					✓	1
17	การหมุนเวียนงาน					✓	1
18	การมอบหมายงาน					✓	1
19	การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง					✓	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	วิธีการ	นักวิชาการ					
		Mankin (2009)	DuBrin (2010)	กี วงศ์พุ่ม (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายฤทธิ์ กันหลง (2553)	พัชรา วาณิชชิติน (2560)	ความถี่
20	กิจกรรมทำทายนอกสถานที่					✓	1
21	การจำลองสถานการณ์					✓	1
22	การแสดงบทบาทสมมติ					✓	1
23	การเป็นพี่เลี้ยง					✓	1
24	การสร้างเครือข่าย					✓	1
25	มหาวิทยาลัยบริษัท					✓	1

จากตาราง 8 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ข้อข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (60%) สรุปได้ว่ามีอยู่ 3 วิธี คือ

1. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน
2. การศึกษาดูงาน
3. การฝึกอบรม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยนำเสนอหัวข้อซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายของโปรแกรม และองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

1. ความหมายของโปรแกรม

Barr (1990) สรุปไว้ว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล

2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ

3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมาย โดยเฉพาะ

Chen (1990) สรุปไว้ว่า ทฤษฎีโปรแกรม เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเงื่อนไข ที่จะทำให้เป้าหมาย หรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็น ประกอบด้วยการจัดกระทำ (Treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรมส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Normative Theory” ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุ ถึงกลไกเชิงสาเหตุ ที่เชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดกระทำของโปรแกรม กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติและผลลัพธ์ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Causative Theory” โดยที่ Normative Theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตามและการออกแบบและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระทำส่วน Causative Theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดและผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

Rogers (2000) สรุปไว้ว่า โปรแกรมหมายถึงการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

สุวิมล ว่องวานิช (2544) สรุปไว้ว่า โปรแกรมหมายถึงระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

พวงแก้ว กิจธรรม (2552) สรุปไว้ว่า โปรแกรมหมายถึงแผนการจัดกิจกรรมที่มีขั้นตอนกระบวนการ วิธีการพัฒนา อย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่จะพัฒนาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) สรุปไว้ว่า โปรแกรมหมายถึงงานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่า โปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจ ตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องใน ระยะเวลาที่ยาวนานในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนา ประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนในองค์กรนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

Barr (1990) สรุปไว้ว่า องค์ของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1. ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
2. ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน
3. ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงินและทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

1. การพัฒนาที่วางแผน
2. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
3. เลือกวิธีปฏิบัติ
4. ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
5. กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
6. กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

1. กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถที่ต้องทำ

2. ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3. ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Glickman (1990) สรุปไว้ว่า โปรแกรมการพัฒนาคู่มืออาชีพในระดับบูรณาการ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านทักษะการสอนทั่วไป ได้แก่

1.1 การจัดชั้นเรียน

1.2 การออกแบบการเรียน

1.3 การประเมินผลการเรียนของนักเรียน

1.4 การคาดหวังของครู

1.5 ทักษะการตั้งคำถาม

1.6 การจูงใจนักเรียน

2. วิธีการพัฒนาการเรียนรู้ ได้แก่

2.1 การใช้หลักความคิดรวบยอด

2.2 การใช้รูปแบบการเปรียบเทียบ

2.3 การเรียนรู้ร่วมกัน

2.4 แผนที่ความคิดรวบยอด

3. การฝึกปฏิบัติและภาวะผู้นำ

3.1 การฝึกปฏิบัติระหว่างเพื่อน

3.2 ระบบการสังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกัน

3.3 ทักษะการประชุม

3.4 การติดต่อสัมพันธ์ทางวิชาชีพ

3.5 การรู้จักฝึกปฏิบัติอย่างพอเหมาะพอดี

Armstrong (2010) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการ
2. วัตถุประสงค์
3. เนื้อหากิจกรรม
4. กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา
5. การวัดและประเมินโปรแกรม

Dyer (2013) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ มีองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

1. หลักการของโปรแกรม
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
3. เป้าหมายของโปรแกรม
4. เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม
5. วิธีการพัฒนาในโปรแกรม
6. การประเมินผลโปรแกรม

จรัญ บัวศรี (2542) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies)

2. หลักการของโปรแกรม (Principles)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures)
4. จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)
5. เนื้อหา (Content)
6. วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)
7. วิธีการจัดการเรียนการสอน (Instructional Strategies)
8. การประเมินผล (Evaluation)
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media)

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมไว้ว่า ประกอบด้วย

1. หลักการ (Principle)
2. เป้าหมาย (Goals)
3. วัตถุประสงค์ (Objectives)
4. เนื้อหาวิชา (Content)
5. วิธีการสอน (Learning Methods)

หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอนเพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

สวัธน์ จตุสุวรรณ์ (2554) สรุปไว้ว่า โปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายของโปรแกรม
2. เนื้อหาสาระ

3. กระบวนการจัดการเรียนรู้

4. การประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ตามตาราง 9 ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ที่.	องค์ประกอบ	นักวิชาการ							ความถี่
		Barr (1990)	Glickman (1990)	Armstrong (2010)	Dyer (2013)	ดำรง บัวศรี (2542)	สุมิตรา พงศ์ธร (2550)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	
1	การวัดและประเมินผล	✓		✓	✓	✓		✓	5*
2	การวางแผน	✓							1
3	การปฏิบัติ	✓							1
4	ประเมินหลังจบโปรแกรม	✓							1
5	การตัดสินใจเชิงบริหาร	✓							1
6	ทักษะการสอน		✓						1
7	วิธีการพัฒนา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
8	การฝึกปฏิบัติและภาวะผู้นำ		✓						1
9	หลักการ			✓	✓	✓	✓		4*
10	วัตถุประสงค์			✓	✓	✓	✓		4*
11	เนื้อหา			✓	✓	✓	✓	✓	5*
12	เป้าหมาย				✓		✓	✓	3
13	เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา					✓			1
14	รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร					✓			1
15	จุดประสงค์รายวิชา					✓			1
16	วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน					✓			1

จากตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป (57%) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

3. การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมคือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรมหลังการนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งมีวิธีการประเมินโปรแกรม ดังนี้

เรวัตี ทรงเที่ยง (2548) สรุปไว้ว่า การประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน

1.1 คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร

1.2 ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์กรหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร

1.3 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร

1.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์กรและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่

1.5 ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์กรหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ

ทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) สรุปไว้ว่า การวัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

1. การวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำ การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรม โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นแบบปรนัย
2. การวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำ การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้อตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การวัดทักษะการเป็นครูผู้นำ การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรมและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้อตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานและแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้อตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย ส่วนที่ 2 ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตั้งอยู่เที 227 หมู่ที่ 21 ถนนพิมาย-ชุมพวง ตำบลประสุข อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา 30270 หมายเลขโทรศัพท์ ส่วนกลาง 044-300174 เป็นหน่วยงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2546 เพื่อรองรับการจัดระบบโครงสร้างและ

กระบวนการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มีอำนาจตามกำหนดในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. การวิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้าน การศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็น หน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศและเป็นหนึ่งในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน”

3. พันธกิจ (Mission)

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของ ชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับ ความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตาม หลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.4 ส่งเสริม และพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขันทุกระดับ

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและ เท่าเทียมอย่างมีคุณภาพ

3.6 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมือ อาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.7 ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

(Sustainable Development Goals : SDGs)

3.8 จัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาได้อย่างโปร่งใส มีการรายงานผลอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

4. เป้าหมาย (Goals)

4.1 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

4.2 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4.3 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะความรู้ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพ

4.5 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์

4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

5. จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

5.1 ด้านความปลอดภัย

5.1.1 สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และ ผู้เรียนให้สามารถวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงและเสริมสร้างแนวทางป้องกันและปัญหา จากภัยคุกคามทุกรูปแบบได้อย่างทันท่วงที

5.1.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคาม ภัย จากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ ภัย พิบัติ และภาวะฉุกเฉิน โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ ตลอดจนรู้วิธีการป้องกันและแก้ไข หากได้รับ ผลกระทบจากภัยดังกล่าวอย่างเท่าทันสถานการณ์

5.1.3 สร้างความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเอง และสามารถปรับตัวในภาวะ ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

5.1.4 เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและส่งเสริมคุณลักษณะและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมให้กับผู้เรียนทุกคน

5.1.5 จัดสภาพแวดล้อม และสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยในสถานศึกษา ให้ ผู้เรียนมีความปลอดภัย มีความอบอุ่น และมีความสุขในสถานศึกษา

5.2 ด้านโอกาส

5.2.1 ส่งเสริมการเข้ามาตราฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ในการค้นหาฝ้า ระวัง ติดตาม และช่วยเหลือเด็กปฐมวัย (3 - 5 ปี) ทุกคน ให้ได้รับการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการ จากสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน

5.2.2 สถานศึกษาดำเนินการค้นหา ฝ้าระวัง ติดตาม และช่วยเหลือ เด็กอายุ 6 - 14 ปี ที่อยู่นอกระบบการศึกษาในระดับการศึกษาภาคบังคับให้เข้าถึงการศึกษามีคุณภาพ และได้รับ การพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

5.2.3 พัฒนาการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาขีดความสามารถของ ผู้เรียนตามความถนัดของแต่ละบุคคล

5.2.4 ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

5.2.5 พัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนกลุ่มเด็กพิการและกลุ่มเด็กด้อยโอกาส

5.3 ด้านคุณภาพ

5.3.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติและพลเมืองโลก มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีอัตลักษณ์ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสารับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

5.3.2 ดำเนินการวัดแววผู้เรียน และจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียน จัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5.3.3 มีแผนบูรณาการการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ตามความถนัดของผู้เรียน

5.3.4 พัฒนาหลักสูตรปฐมวัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา เป็นหลักสูตรอิงสมรรถนะ (Competency - based) มุ่งไปยังพฤติกรรมที่ผู้เรียนโดยตรง ยึดความสามารถที่ผู้เรียนพึงปฏิบัติได้เป็นหลัก เพื่อผู้เรียนจะมีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เกิดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

5.3.5 จัดกระบวนการเรียนการสอนและปฏิรูป จากรูปแบบ Passive Learning เป็น Active Learning ให้กับผู้เรียนทุกระดับชั้น

5.3.6 พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพพหุปัญญา (Multiple Intelligences) เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

5.3.7 สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (Digital Education Excellence Platform : DEEP)

5.3.8 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) และจัดการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT)

5.3.9 พัฒนาคู่มือมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ
ปัญหาประติษฐ์

5.3.10 พัฒนาคู่มือและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ไม่มีวุฒิการศึกษา
วิชาชีพครูให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในศาสตร์วิชาชีพครู ให้ลึกซึ้ง มีทักษะในการ
ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี รวมถึงมีความรู้ทักษะในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

5.3.11 พัฒนาคู่มือให้เปลี่ยนบทบาทจาก "ครูผู้สอน" เป็น "Coach" จัดการเรียนการ
สอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในแต่ละวิชา มีมาตรฐานวิชาชีพและ หรือสมรรถนะของครูยุคใหม่

5.3.12 พัฒนาคู่มือและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของ
แต่ละบุคคล ทั้งด้านการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการใช้สื่อการเรียนรู้
สมัยใหม่ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะการสร้างสรรค์ การวิจัยและนวัตกรรมและการสร้างผลงานทาง
วิชาการ การบริหารจัดการศึกษาและการนิเทศการศึกษา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและการสร้าง
นวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง (Applying)

5.3.13 พัฒนาระบบให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ
อย่างต่อเนื่อง (PLC & CPD) โดยมีการพัฒนารายบุคคลผ่านแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
(Excellence Individual Development Plan : EIDP) และส่งเสริมการทดสอบสมรรถนะรายสาขา
ในระดับสูงตามมาตรฐานนานาชาติของครู ผ่านศูนย์การพัฒนาศักยภาพรายบุคคลเพื่อความ
เป็นเลิศ (HCEC)

5.3.14 พัฒนาระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้
ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณครูอย่างเข้มแข็งรวมทั้งมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

5.4 ด้านประสิทธิภาพ

5.4.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

5.4.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน

5.4.3 พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง และโรงเรียนคุณภาพของชุมชนพร้อมทั้งพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร และโรงเรียนขนาดเล็กประเภทอื่น ๆ ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ด้วยกระบวนการทางวิชาการแบบมีส่วนร่วม

5.4.4 จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย ยึดหลักการนำข้อมูลความต้องการและจำเป็นของผู้เรียนและสถานศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ศุภิญญาภิจ เกตุวิเศษกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาคำดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ครูสถานศึกษาเอกชน จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม และขอข่ายเนื้อหา แบ่งออก 5 Module ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการบริหารจัดการในองค์กร และ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 516 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) วิธีดำเนินการ และ 6) การประเมินผลโปรแกรม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ Module 3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

นพรัตน์ มุลศรีแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) เพื่อศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,358 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 660 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบประเมิน แบบสอบถาม และแบบบันทึกการอภิปรายกลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI modified) และ Independent t-test ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความกล้าหาญ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า และ 4) การสร้างและขับเคลื่อนทีม ผลการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ 2) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างและขับเคลื่อนทีม ความกล้าหาญ และความปรารถนาอย่างแรงกล้า 3) ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 3 วิธีได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และ 3) การอภิปรายกลุ่ม 4) ผลการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบ ทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหากิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม 5) กระบวนการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม คู่มือการใช้โปรแกรม และชุดกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 5) การศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไปใช้พบว่า 5.1 ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากรณีผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา พบว่าหลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5.3 การติดตามผลหลังการพัฒนา โดยการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทำการประเมิน 4 ระดับ โดยกลุ่มผู้ประเมิน 2 กลุ่ม พบว่า โดยรวมทุกระดับอยู่ในระดับมาก 5.4 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5.5 ผลการอภิปรายกลุ่ม ระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนา สามารถนำไปใช้เป็นแนวคิดในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

ประพนธ์ หลีสิน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1

ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 260 คน โดยการสุ่มแบบ แบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ระยะที่ 3 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling) ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ สมัครใจเข้ารับการพัฒนา จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการ สนทนากลุ่ม แบบประเมินฯ แบบทดสอบความรู้ก่อน-หลังพัฒนา และ แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ คาดัดชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิง คุณภาพด้วยการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 40 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นด้านที่มี ค่าสูงที่สุดคือ ผู้นำทางความคิด รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำทีมและด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง การเรียนรู้ 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 6 โมดูล 4) กิจกรรมการพัฒนา 5) การวัด และประเมินผล และผลการประเมินโปรแกรมฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4) การนำโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้พัฒนากลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อน-หลังการใช้โปรแกรมฯ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมฯ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

มาลีตา พรหมโสภณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ โดยมี วัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้าน การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสันธ์ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหากิจกรรมของโปรแกรม 4) กระบวนการพัฒนาของโปรแกรม และ 5) การประเมินผลของโปรแกรม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม Module 2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม Module 3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม Module 4 การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม Module 5 การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง โดยมียุทธศาสตร์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มุกดาหารจำนวนโรงเรียน 246 โรงเรียน ครูจำนวนทั้งสิ้น 1,914 คน ประชากรทั้งสิ้น 1,914 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนดัชนีความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับตามมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร พบว่า ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) โมดูล ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสำหรับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สุธิดา สอนสืบ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 3,749 คน จากโรงเรียน 81 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 350 คน จากโรงเรียน 27 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ส่วนความต้องการจำเป็น (PNI modified) ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีความคิดสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์ Module 3 การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม และ Module 4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$)

ยุทธชัย เต็มวิถิ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อออกแบบสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือข้าราชการในตำแหน่ง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 155 คน ภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในสภาพปัจจุบันโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม และแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ กล้าหาญและกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ความคิด

สร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ตามลำดับ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหากิจกรรม ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม Module 3 กล้าหาญและกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม Module 4 การทำงานเป็นทีม 4) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โปรแกรมได้รับการประเมินโดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

วารุณี กว้างขวาง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมรองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจ และองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบ ด้านความกล้าหาญ ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ความกล้าหาญ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ และ การทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) สื่อ 5) วิธีการพัฒนา 6) การประเมินผล โดยแบ่ง

เนื้อหาออกเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการทำงานเป็นทีม Module 3 ด้านความกล้าหาญ Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม Module 5 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

อภิญา ธิศย์สมบูรณ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และ 2) เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ใช้สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และเนื้อหาประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Module 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ Module 3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม Module 4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ Module 5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการ

ประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Jaffer (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่องนวัตกรรมการควบคุมในศตวรรษที่ 21 และผลกระทบต่อรูปแบบภาวะผู้นำ โดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทางการศึกษาโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสองแบบ ผู้นำสไตล์การเปลี่ยนแปลง (transformational leadership: TEL) และผู้นำการแลกเปลี่ยน (Leader-member exchange: LMX) กับสองรูปแบบของนวัตกรรมองค์กร ได้แก่ การสำรวจและการแสวงหาผลประโยชน์ การศึกษายังตรวจสอบบทบาทที่ตัวแปรของแต่ละบุคคลและองค์กรที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำนวัตกรรม พบความสัมพันธ์ในเชิงบวก แต่ไม่มีนัยสำคัญระหว่างความเป็นผู้นำรูปแบบและนวัตกรรมขององค์กรอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในระดับสูง และการทับซ้อนระหว่างสองรูปแบบความเป็นผู้นำ แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับนวัตกรรมการสำรวจ เมื่อวิเคราะห์แยกความสัมพันธ์พบว่าทั้งสองรูปแบบความเป็นผู้นำ และ นวัตกรรมขององค์กรสัมพันธ์กัน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสำคัญเท่าเทียมกันของการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความสัมพันธ์ของการเป็นผู้นำ ที่มีต่อการสนับสนุนทั้งในรูปแบบของนวัตกรรมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากองค์การการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่พบจะใกล้เคียงความสัมพันธ์ความเป็นผู้นำ นวัตกรรมการบอกเป็นนัยถึงความสำคัญของกลไกทางสังคมในการแปลผลของการเป็นผู้นำ เป็นผลนวัตกรรมสำหรับองค์กร

Peffer (2013) ได้ทำการวิจัยเพื่อระบุถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้เทคนิคการสืบเสาะแบบ Critical incident technique มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเพื่อระบุถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 พฤติกรรมหลัก คือ 1) การสร้างแนวคิด (Generating ideas) 2) การรับรู้ปัญหาหรือโอกาส (Recognizing problems or opportunities) 3) การแสวงหาแนวคิดจากภายนอกองค์กร (Acquiring ideas from sources external to the employee's immediate work organization) และ 4) การส่งเสริมแนวคิดสู่คนอื่นในองค์กร (Promoting ideas to others within the work organization)

Polston-Murdoch (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมนวัตกรรรมในรัฐบาลท้องถิ่น: การสำรวจผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การปฏิบัติการ การนำทัศนคติแท้จริง การมีอำนาจจิตวิญญาณ และบทบาทการปรับแต่งของการกระตุ้นภายในโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ภาวะผู้นำอย่างจริง การเสริมแรง และความสัมพันธ์ของแรงจูงใจภายในส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของรัฐบาลท้องถิ่นอย่างไร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เข้าร่วม จำนวน 20 คน ในแต่ละตัวแปรอิสระ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้แก่ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายนอก (External alignment) การสื่อสารแบบเปิด (Open communication) การตระหนักในตนเอง (Self-awareness) ความมุ่งมั่นตั้งใจ (Meaning) สมรรถนะ (Competence) และผลกระทบ (Impact) ส่วนแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในทุกปัจจัย

Ubaidillah (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Alharbi (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้สรุปไว้ว่า นวัตกรรมและความเป็นผู้นำเป็นสองส่วนสำคัญของการวิจัยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำศัพท์ต่าง ๆ มากมาย ซึ่งทั้งหมดมีแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพล มีรายงานว่า ผู้นำชักจูงผู้อื่นให้ทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำเป็นคำที่กว้าง และมีคำจำกัดความมากมาย ซึ่งรวมถึงและส่งผลต่อแนวทาง สถานการณ์ ทักษะ ปฏิบัติกริยา ความสามารถ และคุณภาพต่าง ๆ ในทางกลับกัน นวัตกรรมคือการนำวิธีการหรือแนวคิดไปปฏิบัติจริงที่อำนวยความสะดวกในการแนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่หรือปรับปรุงวิธีการนำเสนอบริการและสินค้า เพื่อให้เข้าใจความหมายที่แท้จริงของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน อันดับแรกต้องเข้าใจแนวคิดความเป็นผู้นำและนวัตกรรม โดยการวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และนำเสนอข้อมูลเชิงลึกและรากฐานเชิงโครงสร้างสำหรับการวิจัยองค์ประกอบ

ของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความรู้เกี่ยวกับโลกในศตวรรษปัจจุบันซึ่งเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำนวัตกรรม ผู้นำนวัตกรรมต้องตระหนักและเข้าใจปัญหาของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถกำหนดวิธีการและ วิธีแก้ปัญหาใหม่ 2) ผู้นำเชิงนวัตกรรมรู้วิธีการ กฎ กระบวนการ หลักการและเทคโนโลยีภายใน องค์กร 3) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง ยอมรับค่านิยมที่หลากหลาย โดยค่านิยม ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และความช่วยเหลือระหว่างผู้นำและสมาชิกและต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและสภาพแวดล้อมการสื่อสารแบบเปิด 4) ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความกล้าหาญ ซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม และไว้วางใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งมีวิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวิสัยทัศน์นวัตกรรม เกิดความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจ และค้นพบนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ร่วมกันในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย องค์ประกอบหลายประการ ซึ่งจะทำให้ทุกคนในองค์กรทราบถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างแท้จริง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งทุกองค์ประกอบล้วนมีความสำคัญสำหรับผู้นำในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

พหุบัณฑิต โสว

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

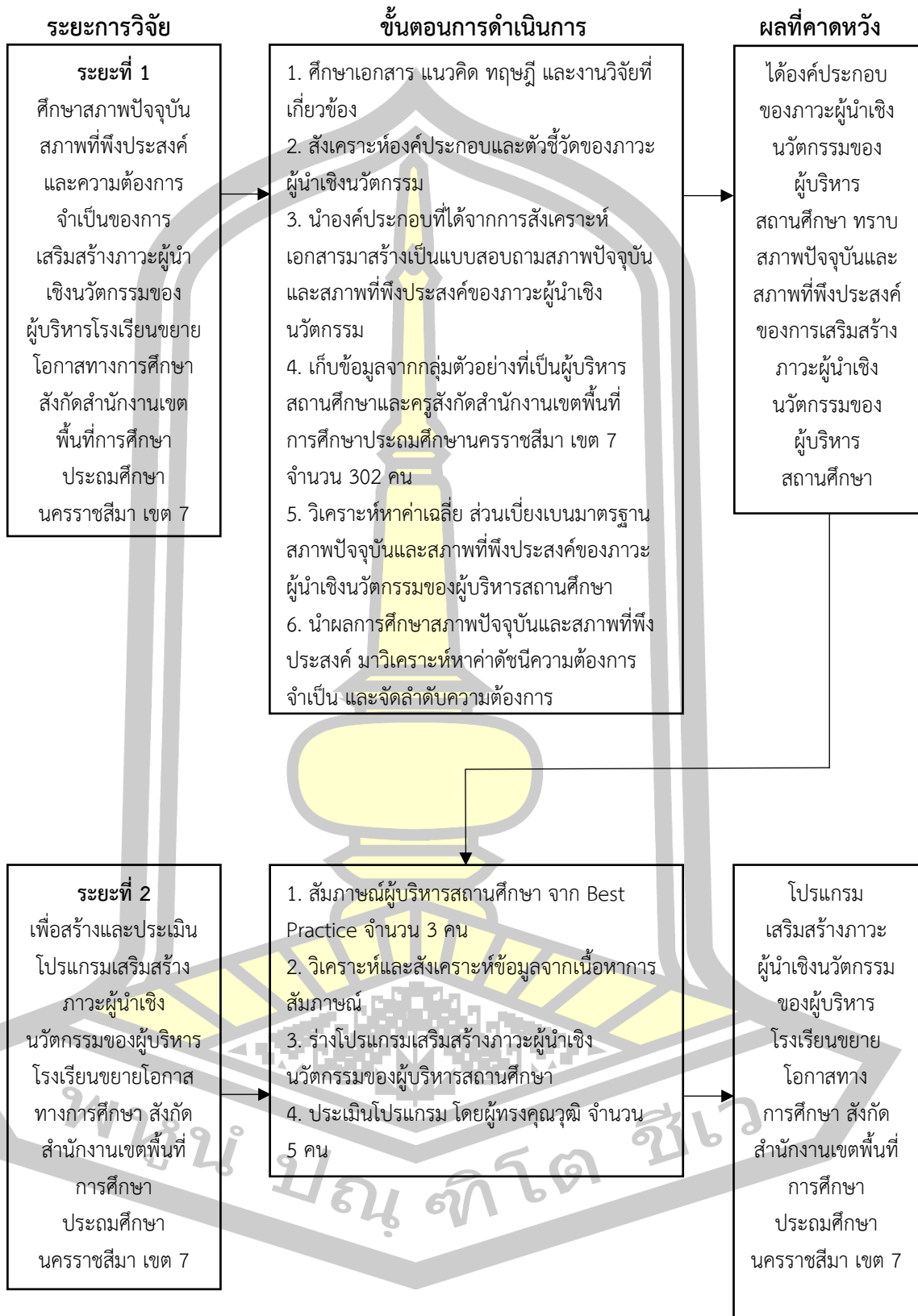
การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ระยะที่ 2 สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินงาน และผลที่คาดหวังแสดงโดยแผนภาพ ปรากฏดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

- 1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2 สัมภาษณ์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.3 นำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารมาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 1.4 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 302 คน
- 1.5 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.6 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความต้องการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 1,340 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 302 คน

2.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) จำนวน 302 คน

2.2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดย
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่าง
ง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากเป็นโรงเรียน ซึ่งจำแนกตามขนาดโรงเรียน
เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	12	118	200	3	27	30
ขนาดกลาง	70	1,105	1,175	16	247	263
ขนาดใหญ่	1	34	35	1	8	9
รวมทั้งหมด	83	1,257	1,340	20	282	302

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม

ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และ แบบ
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และ
ขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
ตามแนวคิดของ Likert คือ

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

3.2.1 ศึกษาเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และนำกรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3.2.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC : Index of Congruence) โดยเลือกเป็นรายข้อคำถาม เพื่อให้ลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำคะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อคัดเลือกข้อคำถาม โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) นั้นมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.60 จะคัดเลือกไปใช้ และถ้าหากมีค่าต่ำกว่า 0.60 จะตัดทิ้ง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิตทางการวิจัยหรือวัดและประเมินผล หรือมีประสบการณ์ในการสอนด้านวิจัยหรือวัดและประเมินผลในสถาบันอุดมศึกษาหรือสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์สอนด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาหรือบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

จากเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ ได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญดังมีรายนามต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์วี พูลพุทธา วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นางละเอียด เยี่ยงนา วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ดร.ณัฐพงศ์ ทับสุลี วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. นายเดชา มาบุญธรรม วุฒิการศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จำนวน 45 ข้อ จากทั้งหมด 50 ข้อ

3.2.4 นำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูไม่ใช่งroup ตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม เป็นรายข้อโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อสภาพปัจจุบันตั้งแต่ 0.58 ถึง 0.923 และสภาพที่พึงประสงค์ตั้งแต่ 0.656 ถึง 0.959 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 45 ข้อ

3.2.5 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.984 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.991 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้งประสานขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลใน 2 รูปแบบ คือ ด้วยตนเองและทางลิ่งออนไลน์ Google Form โดยระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์ ซึ่งในรูปแบบด้วยตนเอง เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยตามช่องส่งเอกสารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และรูปแบบลิ่งออนไลน์ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วสามารถกดส่งคำตอบให้ผู้วิจัยได้ทันที

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอ

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.3 วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ ของ สุวิมล ว่องวาณิช (2550)

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

I (Important)

หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น (สภาพที่พึงประสงค์)

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง (สภาพปัจจุบัน)

โดยยึดเกณฑ์การประเมินใช้ดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มีค่า 0.3 ขึ้นไปถือเป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) และเมื่อได้ผลลัพธ์แล้วจึงนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังตามดัชนีที่คำนวณได้ ซึ่งการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะใช้การเรียงดัชนีจากมาก

ไปหาน้อย ดัชนีที่มี ค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปออกแบบร่างการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

6.1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation

6.2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

พหุ ประถมศึกษา

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย $\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน จำนวนคนทั้งหมด

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด

 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละค่ายกกำลังสอง

**ระยะที่ 2 สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาออกแบบเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารต้นแบบ ดังนี้

1.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านนวัตกรรม โดยสถานศึกษาหรือบุคลากรนั้นได้รับรางวัล สพฐ. OBEC AWARDS ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

1.1.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้โรงเรียนและนักเรียนได้รับรางวัลในระดับเขตพื้นที่หรือในระดับประเทศ

โดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และมีนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. นางสาวบุญญานันท์ นิลศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวรี(ราษฎร์อุทิศ) (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2564 ระดับเหรียญทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)

2. นายทรงศักดิ์ ชาวไพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคามพิทยาคม (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2564 ระดับเหรียญทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)

3. นายชีวิน ทองศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองโคง “สุรวิทยาคม” (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2562 ระดับเหรียญทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)

เมื่อได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) หรือมีผลการปฏิบัติเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับ จากนั้นทำการศึกษาข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหาการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) และหลอมรวมประเด็นข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลตามประเด็นขององค์ประกอบโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

1.3 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

1.4 นำร่างโปรแกรมดังกล่าวเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1.5 ปรับปรุงแก้ไขตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เพื่อให้ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

1.6 จัดพิมพ์โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และจัดทำคู่มือโปรแกรมฉบับจริง เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

2.1 สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิตทางด้านการบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรและการสอน

2.2 มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษาในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2.3 มีประสบการณ์ทางด้านนวัตกรรมการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี

โดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา
เขต 7 ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและ
การสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
2. นายบุญธรรม ยมนันต์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
3. ดร. เกรียงศักดิ์ คัมภีรา ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริหาร
4. นายชยุทธร ชูหนู ผู้อำนวยการโรงเรียนพิมายสามัคคี 1
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา
5. นายเอนก สังฆมาตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนโนนแดง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 คน

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เพื่อนำไปประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง
น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับ
มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1) ศึกษาเอกสาร และความรู้เกี่ยวกับการสัมภาษณ์ และการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3) สร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

5) นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง \bar{X} ของข้อคำถามในการสัมภาษณ์

6) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

- 1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน
- 3) ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้างแบบประเมิน
- 4) นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ
- 5) นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อความ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence)
- 6) จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารต้นแบบ ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

4.1.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

4.1.3 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเองตามวันและเวลาที่นัดหมายกับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน

4.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินโปรแกรม

4.2.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมด้วยตนเอง

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ สรุประเด็น และวิเคราะห์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการสร้างโปรแกรม

5.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน เพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

4.51 - 5.00 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้ของโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้ของโปรแกรม อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้ของโปรแกรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรม
อยู่ในระดับน้อย

0 - 1.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรม
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.1.1 การหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of
Congruence)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

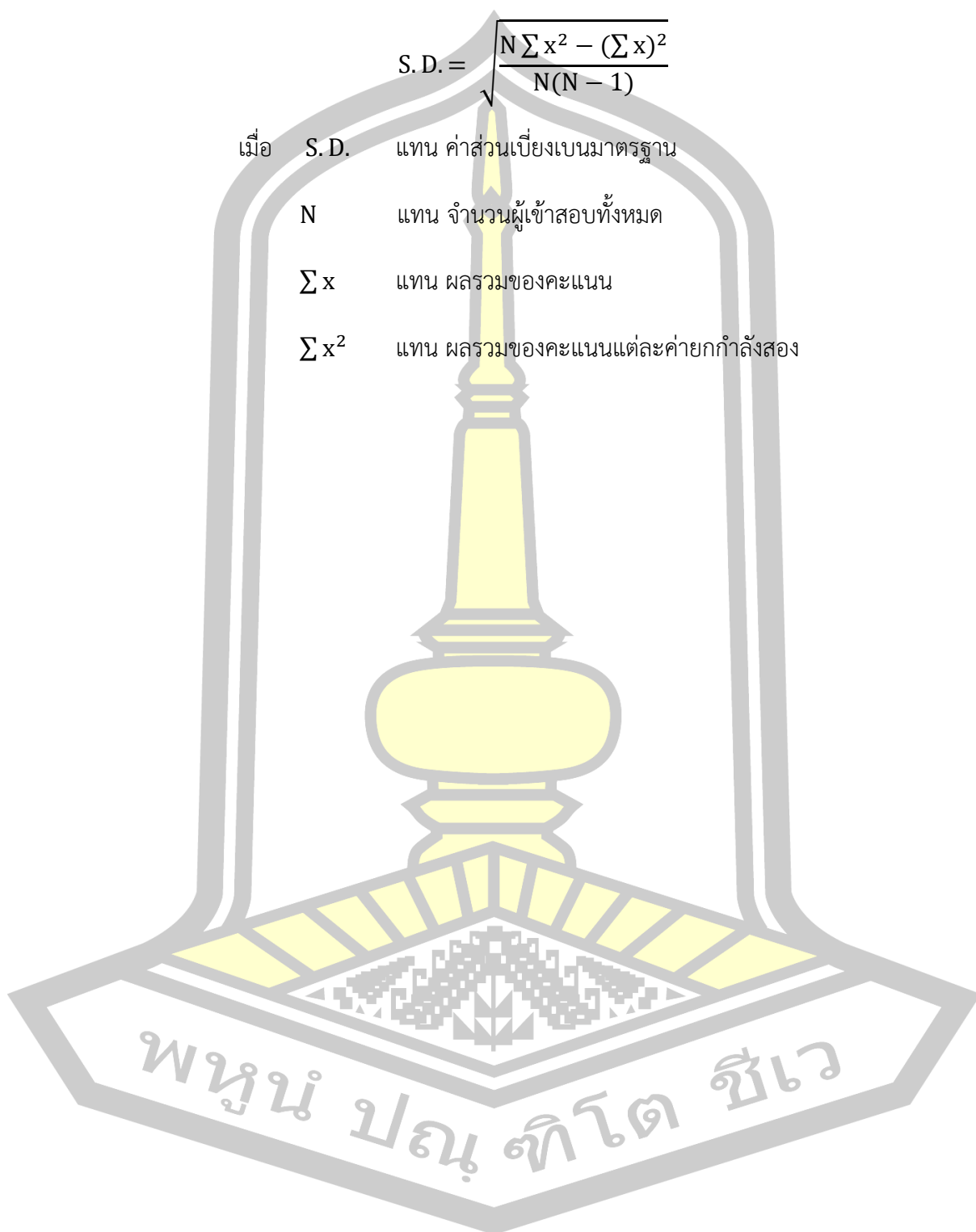
N แทน จำนวนคนทั้งหมด

พหุบัณฑิตศึกษา

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละค่ายกกำลังสอง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

พหุ ประถมศึกษา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ผู้วิจัยทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาด

โรงเรียน		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิกการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	269	89.07
1.2 ปริญญาโท	33	10.93
1.3 ปริญญาเอก	0	0
รวม	302	100
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา	20	6.62
2.2 ครู	282	93.38
รวม	302	100
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	30	9.93
3.2 ขนาดกลาง	263	87.09
3.3 ขนาดใหญ่	9	2.98
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	0	0
รวม	302	100

จากตาราง 11 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.07 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.93 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6.62 เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 93.38 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 9.93 ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 87.09 ขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 2.98

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
โดยรวมและรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	2.91	0.81	ปานกลาง	4.79	0.41	มากที่สุด
2. การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	2.95	0.77	ปานกลาง	4.83	0.44	มากที่สุด
3. การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม	3.01	0.79	ปานกลาง	4.77	0.47	มากที่สุด
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	2.87	0.77	ปานกลาง	4.78	0.47	มากที่สุด
5. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้าน นวัตกรรม	3.05	0.85	ปานกลาง	4.79	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	2.96	0.80	ปานกลาง	4.79	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูเห็นว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมาคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.05$) การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.95$) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.91$) และการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.87$) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.79$) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.79$) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.78$) และการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน	2.89	0.78	ปานกลาง	4.80	0.42	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบ	3.10	0.84	ปานกลาง	4.78	0.44	มากที่สุด
3. ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในทิศทางของโรงเรียนร่วมกัน	2.92	0.83	ปานกลาง	4.89	0.42	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์แก่บุคลากรอย่างชัดเจน	2.85	0.74	ปานกลาง	4.85	0.41	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2.90	0.83	ปานกลาง	4.30	0.53	มาก
6. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์	2.88	0.83	ปานกลาง	4.87	0.34	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน	2.86	0.79	ปานกลาง	4.88	0.35	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย โครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การปฏิบัติจริง	2.94	0.88	ปานกลาง	4.86	0.38	มากที่สุด
9. ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ได้ตั้งไว้	2.82	0.75	ปานกลาง	4.84	0.39	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
โดยรวม	2.91	0.81	ปานกลาง	4.79	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูเห็นว่าระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบ ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมาคือ ข้อ 8 ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย โครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 2.94$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 9 ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ได้ตั้งไว้ ($\bar{X} = 2.82$) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับมากที่สุด 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในทิศทางของโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมาคือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.88$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.30$)



ตาราง 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	2.90	0.77	ปานกลาง	4.81	0.41	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะทางของบุคลากร	3.02	0.86	ปานกลาง	4.82	0.46	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน	2.85	0.73	ปานกลาง	4.77	0.47	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.15	0.86	ปานกลาง	4.85	0.38	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาการทำงาน	2.80	0.69	ปานกลาง	4.84	0.39	มากที่สุด
6. ผู้บริหารพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน	3.18	0.87	ปานกลาง	4.83	0.45	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ จากผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ	3.00	0.88	ปานกลาง	4.86	0.42	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน	2.74	0.62	ปานกลาง	4.85	0.42	มากที่สุด
9. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง	2.89	0.67	ปานกลาง	4.80	0.52	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
โดยรวม	2.95	0.77	ปานกลาง	4.83	0.44	มากที่สุด

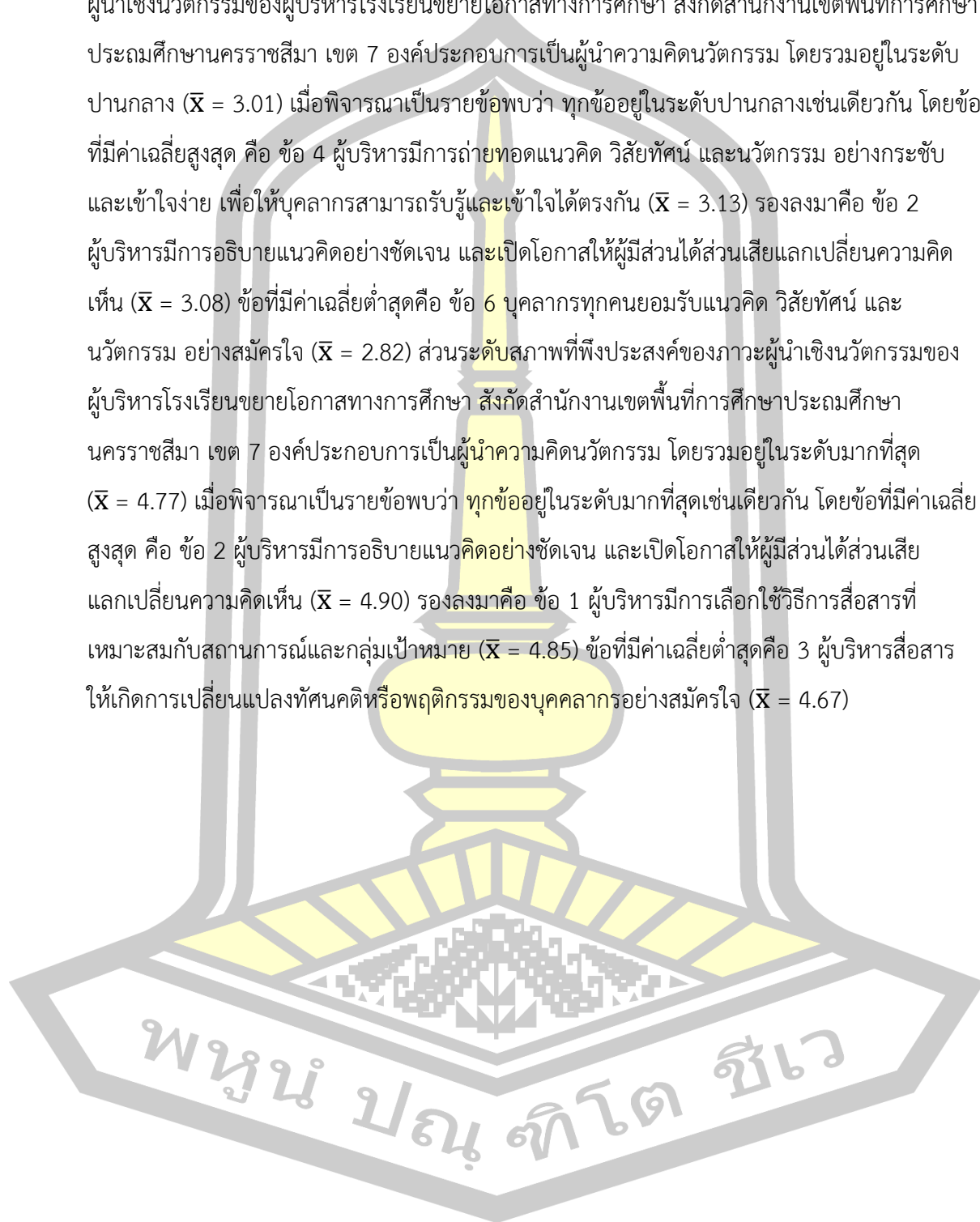
จากตาราง 14 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูเห็นว่าระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.15$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 8 ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน ($\bar{X} = 2.74$) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ จากผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมาคือ ข้อ 4 บุคลากรมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.85$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ($\bar{X} = 4.77$)

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
องค์ประกอบการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม

การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย	3.00	0.75	ปานกลาง	4.85	0.38	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการอธิบายแนวคิดอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.08	0.86	ปานกลาง	4.90	0.31	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสื่อสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคลากรอย่างสมัครใจ	3.11	0.78	ปานกลาง	4.67	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างกระชับและเข้าใจง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตรงกัน	3.13	0.83	ปานกลาง	4.68	0.53	มากที่สุด
5. บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม ได้ตรงกัน	2.92	0.81	ปานกลาง	4.75	0.51	มากที่สุด
6. บุคลากรทุกคนยอมรับแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างสมัครใจ	2.82	0.70	ปานกลาง	4.78	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	3.01	0.79	ปานกลาง	4.77	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูเห็นว่าระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์กรประกอบการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการถ่ายทอดแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างกระชับ และเข้าใจง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตรงกัน ($\bar{X} = 3.13$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีการอธิบายแนวคิดอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.08$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 บุคลากรทุกคนยอมรับแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างสมัครงใจ ($\bar{X} = 2.82$) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์กรประกอบการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีการอธิบายแนวคิดอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.85$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3 ผู้บริหารสื่อสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคลากรอย่างสมัครงใจ ($\bar{X} = 4.67$)



ตาราง 16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
องค์ประกอบการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง	2.95	0.85	ปานกลาง	4.84	0.43	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	3.00	0.90	ปานกลาง	4.82	0.45	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรทุกฝ่ายมีบทบาทในการตัดสินใจเพื่อบริหารโรงเรียน	2.92	0.80	ปานกลาง	4.83	0.40	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างยุติธรรม ตามบทบาท ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทของบุคลากร	2.81	0.72	ปานกลาง	4.85	0.41	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น	2.73	0.67	ปานกลาง	4.76	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์	2.65	0.67	ปานกลาง	4.47	0.70	มาก
7. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม	2.75	0.84	ปานกลาง	4.87	0.41	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่โรงเรียนต้องการบรรลุ	3.05	0.79	ปานกลาง	4.80	0.46	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
9. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่ สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.12	0.81	ปานกลาง	4.81	0.42	มากที่สุด
10. บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานใน ทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้	2.74	0.70	ปานกลาง	4.79	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	2.87	0.77	ปานกลาง	4.78	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูเห็นว่าระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมาคือ ข้อ 8 ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่โรงเรียนต้องการบรรลุ ($\bar{X} = 3.05$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์ ($\bar{X} = 2.65$) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับมากที่สุด 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างยุติธรรม ตามบทบาท ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทของบุคลากร ($\bar{X} = 4.85$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 17 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
องค์ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน	3.10	0.87	ปานกลาง	4.87	0.44	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการมองเห็นโอกาสหรือ ช่องทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	2.95	0.78	ปานกลาง	4.76	0.57	มากที่สุด
3. บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ ชัดเจน	2.92	0.85	ปานกลาง	4.74	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อ สร้างโอกาสในการดำเนินงาน	2.90	0.90	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนความคิดหรือแนวทางการ ทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.09	0.89	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสามารถใช้แนวทางที่ หลากหลายในการแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาโรงเรียน	2.93	0.86	ปานกลาง	4.77	0.47	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีมุมมองที่แปลกใหม่ ซึ่ง นำไปสู่การพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ สร้างสรรค์และเป็นนวัตกรรม	3.10	0.91	ปานกลาง	4.85	0.37	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีการรับฟังและประสาน ความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสร้างแนว ทางการทำงานใหม่ ๆ	3.15	0.88	ปานกลาง	4.76	0.46	มากที่สุด
9. ผู้บริหารมีการรวบรวมและพิจารณา ข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนการ ตัดสินใจ	3.20	0.87	ปานกลาง	4.81	0.43	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S. D.	ระดับ ภาวะผู้นำ
10. ผู้บริหารมีการพิจารณาผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจากการตัดสินใจ	3.12	0.81	ปานกลาง	4.85	0.39	มากที่สุด
11. ผู้บริหารมีการวางแผนที่ชัดเจน มีโครงสร้างที่ดี และเตรียมการไว้สำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	3.06	0.74	ปานกลาง	4.83	0.39	มากที่สุด
โดยรวม	3.05	0.85	ปานกลาง	4.79	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูเห็นว่าระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ผู้บริหารมีการรวบรวมและพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ ข้อ 8 ผู้บริหารมีการรับฟังและประสานความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสร้างแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.15$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.90$) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมาคือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีมุมมองที่แปลกใหม่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่สร้างสรรค์และเป็นนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.85$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดหรือแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.71$)

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 แล้วนำมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Priority
Needs Index Modified (PNI_{modified}) เพื่อนำมาจัดเรียงลำดับความต้องการในการเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

ตาราง 18 ค่าดัชนีและลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 7 รายนามประกอบ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	PNI _{modified} (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	2.91	4.79	0.646	2
2. การพัฒนาบุคลากรด้าน นวัตกรรม	2.95	4.83	0.637	3
3. การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม	3.01	4.77	0.585	4
4. การมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีม	2.87	4.78	0.666	1
5. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้าน นวัตกรรม	3.05	4.79	0.570	5

จากตาราง 18 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูเห็นว่าความต้องการจำเป็นในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 รายนามประกอบ โดยรวมทุกองค์ประกอบ
ผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไป ซึ่งหมายความว่า ทุกองค์ประกอบมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง
โดยองค์ประกอบที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

($PNI_{\text{modified}} = 0.666$) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.647$) การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.637$) การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.585$) และ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.570$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าดัชนีและลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI_{modified} (I-D)/D	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน	2.89	4.80	0.661	6
2. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบ	3.10	4.78	0.542	8
3. ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในทิศทางของโรงเรียนร่วมกัน	2.92	4.89	0.675	5
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์แก่บุคลากรอย่างชัดเจน	2.85	4.85	0.702	3
5. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2.90	4.30	0.483	9
6. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์	2.88	4.87	0.691	4
7. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน	2.86	4.88	0.706	2

ตาราง 19 (ต่อ)

การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
8. ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย โครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การปฏิบัติจริง	2.94	4.86	0.653	7
9. ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ได้ตั้งไว้	2.82	4.84	0.716	1

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม จำนวน 9 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า ทุกข้อมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 9 ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ได้ตั้งไว้ ($PNI_{modified} = 0.716$) ข้อ 7 ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.706$) ข้อ 4 ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.702$) ข้อ 6 ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.691$) ข้อ 3 ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในทิศทางของโรงเรียนร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.675$) ข้อ 1 ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ($PNI_{modified} = 0.661$) ข้อ 8 ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย โครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การปฏิบัติจริง ($PNI_{modified} = 0.653$) ข้อ 2 ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบ ($PNI_{modified} = 0.542$) และข้อ 5 ผู้บริหารมีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.483$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าดัชนีและลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 องค์กรประกอบการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	2.90	4.81	0.659	5
2. ผู้บริหารมีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะทางของบุคลากร	3.02	4.82	0.596	7
3. ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน	2.85	4.77	0.674	3
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.15	4.85	0.540	8
5. ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาการทำงาน	2.80	4.84	0.729	2
6. ผู้บริหารพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน	3.18	4.83	0.519	9
7. ผู้บริหารมีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ จากผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ	3.00	4.86	0.620	6

ตาราง 20 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
8. ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน	2.74	4.85	0.770	1
9. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง	2.89	4.80	0.661	4

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมจำนวน 9 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า ทุกข้อมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 8 ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.770$) ข้อ 5 ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.729$) ข้อ 3 ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.674$) ข้อ 9 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.661$) ข้อ 1 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.659$) ข้อ 7 ผู้บริหารมีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ จากผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified} = 0.620$) ข้อ 2 ผู้บริหารมีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะทางของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.596$) ข้อ 4 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified} = 0.540$) และข้อ 6 ผู้บริหารพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ($PNI_{modified} = 0.519$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าดัชนีและลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม

การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการ สื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และกลุ่มเป้าหมาย	3.00	4.85	0.617	3
2. ผู้บริหารมีการอธิบายแนวคิด อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	3.08	4.90	0.591	4
3. ผู้บริหารสื่อสารให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือ พฤติกรรมของบุคลากรอย่าง สมัครใจ	3.11	4.67	0.502	5
4. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่าง กระชับ และเข้าใจง่าย เพื่อให้ บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจได้ ตรงกัน	3.13	4.68	0.495	6
5. บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจ แนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม ได้ตรงกัน	2.92	4.75	0.627	2
6. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว บุคลากรทุกคนให้ยอมรับแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่าง สมัครใจ	2.82	4.78	0.695	1

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำความคิดนวัตกรรม จำนวน 6 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไป ทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า ทุกข้อมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 6 ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวบุคลากรทุกคนให้ ยอมรับแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างสมัครใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.695$) ข้อ 5 บุคลากร สามารถรับรู้และเข้าใจแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม ได้ตรงกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.627$) ข้อ 1 ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.617$) ข้อ 2 ผู้บริหารมีการอธิบายแนวคิดอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($PNI_{\text{modified}} = 0.591$) ข้อ 3 ผู้บริหารสื่อสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือพฤติกรรมของบุคลากรอย่างสมัครใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.502$) และข้อ 4 ผู้บริหารมีการถ่ายทอด แนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างกระชับ และเข้าใจง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจ ได้ตรงกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.495$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าดัชนีและลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

การมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	PNI_{modified} (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดง ความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง	2.95	4.84	0.641	7
2. ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญกับ ความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเป็น ธรรมและเท่าเทียม	3.00	4.82	0.607	8
3. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรทุก ฝ่ายมีบทบาทในการตัดสินใจเพื่อ มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน	2.92	4.83	0.654	6

ตาราง 22 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
4. ผู้บริหารมีการจัดสรร ผลประโยชน์อย่างยุติธรรม ตาม บทบาท ความรับผิดชอบ และ ความทุ่มเทของบุคลากร	2.81	4.85	0.726	4
5. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูล อย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ เกิดขึ้น	2.73	4.76	0.744	3
6. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การ แบ่งปันผลประโยชน์	2.65	4.47	0.687	5
7. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรผ่านการแบ่งปัน ผลประโยชน์ที่เป็นธรรม	2.75	4.87	0.771	1
8. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจ ร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ โรงเรียนต้องการบรรลุ	3.05	4.80	0.574	9
9. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่ สอดคล้องและเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	3.12	4.81	0.542	10
10. บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานใน ทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	2.74	4.79	0.748	2

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำนวน 10 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า ทุกข้อมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 7 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.771$) ข้อ 10 บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.748$) ข้อ 5 ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.744$) ข้อ 4 ผู้บริหารมีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างยุติธรรม ตามบทบาทความรับผิดชอบ และความทุ่มเทของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.726$) ข้อ 6 ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.687$) ข้อ 3 ผู้บริหารมีการให้บุคลากรทุกฝ่ายมีบทบาทในการตัดสินใจเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.654$) ข้อ 1 ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง ($PNI_{\text{modified}} = 0.641$) ข้อ 2 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ($PNI_{\text{modified}} = 0.607$) ข้อ 8 ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่โรงเรียนต้องการบรรลุ ($PNI_{\text{modified}} = 0.574$) และข้อ 9 ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.542$) ตามลำดับ



ตาราง 23 ค่าดัชนีและลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

การมีความคิดสร้างสรรค์ด้าน นวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวคิด ใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน	3.10	4.87	0.571	6
2. ผู้บริหารมีการมองเห็นโอกาส หรือช่องทางใหม่ ๆ ในการ แก้ปัญหา	2.95	4.76	0.614	4
3. บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไป ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและ เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน	2.92	4.74	0.623	3
4. ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการดำเนินงาน	2.9	4.79	0.652	1
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนความคิดหรือแนว ทางการทำงานให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	3.09	4.71	0.524	9
6. ผู้บริหารสามารถใช้แนวทางที่ หลากหลายในการแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาโรงเรียน	2.93	4.77	0.628	2
7. ผู้บริหารมีมุมมองที่แปลกใหม่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวทาง ปฏิบัติที่สร้างสรรค์และเป็น นวัตกรรม	3.10	4.85	0.565	7
8. ผู้บริหารมีการรับฟังและประ สานความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อ สร้างแนวทางการทำงานใหม่ ๆ	3.15	4.76	0.511	10

ตาราง 23 (ต่อ)

การมีความคิดสร้างสรรค์ด้าน นวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่พึงประสงค์ (I)	PNI_{modified} (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. ผู้บริหารมีการรวบรวมและ พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่าง รอบคอบก่อนการตัดสินใจ	3.20	4.81	0.503	11
10. ผู้บริหารมีการพิจารณา ผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะ ยาวจากการตัดสินใจ	3.12	4.85	0.554	8
11. ผู้บริหารมีการวางแผนที่ ชัดเจน มีโครงสร้างที่ดี และ เตรียมการไว้สำหรับการ ดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	3.06	4.83	0.578	5

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 องค์กรประกอบมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม จำนวน 11 ข้อ ผ่านเกณฑ์
0.3 ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งหมายความว่า ทุกข้อมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยสามารถ
เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อ
สร้างโอกาสในการดำเนินงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.652$) ข้อ 6 ผู้บริหารสามารถใช้แนวทางที่หลากหลาย
ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.628$) ข้อ 3 บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติ
ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.623$) ข้อ 2 ผู้บริหารมีการมองเห็น
โอกาสหรือช่องทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ($PNI_{\text{modified}} = 0.614$) ข้อ 11 ผู้บริหารมีการวางแผน
ที่ชัดเจน มีโครงสร้างที่ดี และเตรียมการไว้สำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (PNI_{modified}
 $= 0.578$) ข้อ 1 ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.571$)
ข้อ 7 ผู้บริหารมีมุมมองที่แปลกใหม่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่สร้างสรรค์และเป็น
นวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.565$) ข้อ 10 ผู้บริหารมีการพิจารณาผลกระทบทั้งในระยะสั้นและ
ระยะยาวจากการตัดสินใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.554$) ข้อ 5 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยน
ความคิดหรือแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.524$) ข้อ 8 ผู้บริหารมี
การรับฟังและประสานความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสร้างแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ($PNI_{\text{modified}} =$

0.511) และข้อ 9 ผู้บริหารมีการรวบรวมและพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ (PNI_{modified} = 0.503) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 19-23 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในแต่ละองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ได้ตั้งไว้ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน สื่อสารเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์แก่บุคลากรอย่างชัดเจน สื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในทิศทางของโรงเรียนร่วมกัน กำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน นำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย โครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การปฏิบัติจริง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบ และมีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน นำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาการทำงาน จัดฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถจากผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ มีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะทางของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

3. การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวบุคลากรทุกคนให้ยอมรับแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างสมัครใจ บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรมได้ตรงกัน เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย มีการอธิบายแนวคิดอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สื่อสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคลากรอย่างสมัครใจ และ

ถ่ายทอดแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างกระชับและเข้าใจง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้ และเข้าใจได้ตรงกัน

4. การมีวิสัยทัศน์ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น จัดสรรผลประโยชน์อย่างยุติธรรม ตามบทบาท ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทของบุคลากร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์ ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีบทบาทในการตัดสินใจเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม สร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่โรงเรียน ต้องการบรรลุ และกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการดำเนินงาน ใช้แนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาโรงเรียน และบุคลากรสามารถนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน มองเห็นโอกาสหรือช่องทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีการวางแผนที่ชัดเจน มีโครงสร้างที่ดี และเตรียมการไว้สำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน มีมุมมองที่แปลกใหม่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่สร้างสรรค์และเป็นนวัตกรรม มีการพิจารณาผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจากการตัดสินใจ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดหรือแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการรับฟังและประสานความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสร้างแนวทางการทำงานใหม่ ๆ และมีการรวบรวมและพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ

พูน ปณ ทิโต ชเว

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการกำหนดข้อคำถามโดย
สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร
ด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม และการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม
ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 5 ด้านไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียง
ตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 โดยมีผู้ให้ข้อมูล 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่ง
ผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7

ผลการศึกษาผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรม จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับ สรุปผลการ
สัมภาษณ์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

“...การสร้างทีมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมและเท่า
เทียม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น สร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม
และมีการใส่ใจโดยการเสริมแรงผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2568)

“...โรงเรียนใหญ่มีงานพิเศษเยอะ ฉะนั้นการมีส่วนร่วม ทุกคนจะมีงานพิเศษ แต่
 ละครุ่มงานย่อยจะมีการมอบหมายงานให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้งานสำเร็จ
 ลุล่วง ลำดับความสำคัญ ความเหมาะสมขึ้นอยู่กับความสามารถในแต่ละส่วนงาน และจัดสรร
 ผลประโยชน์ที่ได้รับให้บุคลากรอย่างยุติธรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2568)

“...สร้างความสามัคคีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันโดยให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ
 และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ เมื่อมีผลประโยชน์เข้ามาจะต้องเปิดเผยให้ทุกคนทราบโดยทั่วกัน และมี
 ความเป็นธรรมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยให้ทุกคนมีส่วนในการกำหนด
 หลักเกณฑ์ด้วย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2568)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและจำเป็นต่อ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ให้ความสำคัญกับ
 ความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมความตระหนักรู้เรื่องการทำงานเป็นทีมกับบุคลากร
 ทุกฝ่าย ให้กำลังใจและเสริมแรงผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม มอบหมายงานให้ทุกคน
 ได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง สร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานพิเศษ
 ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและความเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการจัดสรรผลประโยชน์ให้บุคลากรโดยยึด
 หลักความยุติธรรม สร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ เปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์อย่าง
 โปร่งใสแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม และ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดหลักเกณฑ์
 การแบ่งปันผลประโยชน์

2. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

“...ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและ
 ชุมชน เมื่อได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชนแล้วก็ต้อง
 ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันด้วย บริหารทรัพยากรในโรงเรียนให้เพียงพอกับบริบทของโรงเรียน
 เพื่อที่จะขับเคลื่อนนวัตกรรม โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน และ
 ต้องมีการสื่อสารกับบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2568)

“...ในเรื่องของการบริหารจะเน้นที่การมีส่วนร่วม ภาคีเครือข่าย การทำ
นวัตกรรมที่เน้นในเรื่องของการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มีการสื่อสาร
ผ่านคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และประชุมกรรมการบริหารทุกวันอังคาร ส่วนการสื่อสารลงไปสู่
คณะครูจะมีการประชุมทุกเดือนเพื่อขอความร่วมมือและแจ้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ โดยหลักแล้วจะเป็น
การมอบนโยบาย ถ้ายทอดวิสัยทัศน์ ชี้แจงการบริหารที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ
เดียวกัน ที่สำคัญคือผู้บริหารเองก็ต้องลงมือปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรด้วย นำเขา
ดำเนินการตามนโยบายการบริหารไม่ใช่มอบนโยบายแต่ไม่นำปฏิบัติ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2568)

“...มีการประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง
คณะครูและบุคลากร ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. และได้
กำหนดนวัตกรรมออกมาโดยเน้นที่คุณภาพผู้เรียน เมื่อได้กำหนดวิสัยทัศน์แล้วเราก็ต้องปฏิบัติตาม
วิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมา ผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนให้บุคลากรเข้าใจจริง ๆ และ
ปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรด้วย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2568)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหาร
สถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน กำหนด
เป้าหมายร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ชี้แจงการบริหารที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความ
เข้าใจเดียวกัน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายและบุคลากรทุกฝ่ายมี
บทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สื่อสารผ่านการประชุมทั้งในระดับคณะกรรมการบริหารและระดับ
บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางที่ตั้งไว้ร่วมกับคณะครูและบุคลากรใน
โรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสื่อสารให้บุคลากรความเข้าใจในทิศทางของ
องค์กรอย่างชัดเจน

3. การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม

“...ให้ความสำคัญในเรื่องของเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะการนำสื่อ เทคโนโลยีมา
ใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ลงสู่ครู และตัวผู้เรียน ผ่านนวัตกรรมที่จะขับเคลื่อนตาม
แผนปฏิบัติการ ผู้บริหารจะมีการอบรม และสร้างนวัตกรรมที่จะนำมาใช้เพื่อลดภาระงาน ซึ่งโรงเรียน

จะมีนวัตกรรมหลายด้านครอบคลุมกับบริบทของโรงเรียน และเป็นวิทยากรในการอบรมให้ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับ ให้กับคณะครูและบุคลากรได้นำไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2568)

“...มีการส่งเสริม สนับสนุนในเรื่องของการไปพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหนังสือมา ครูที่สนใจก็จะไปอบรม ผู้บริหารเองก็ต้องมีการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและบริหารองค์กร และในส่วนของโรงเรียนก็จะมีการจัดอบรมให้คณะครูในแต่ละกลุ่มสาระ และอบรมทั้งโรงเรียนในเรื่องของการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ครูนำความรู้ที่ได้รับไปสร้างนวัตกรรมการทำงานต่อไป...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2568)

“...มีการประชุมคณะครูบุคลากรเพื่อดำเนินการตามนวัตกรรมที่กำหนดไว้ และมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารเมื่อเข้ารับการอบรมต่าง ๆ แล้วก็ต้องนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน นำความรู้มาสร้างนวัตกรรมในการบริหารงาน มีการจัดอบรมครูเป็นประจำทุกปีเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2568)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าฝึกอบรมและสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน จัดอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับคณะครูและบุคลากรได้นำไปใช้ในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างเต็มที่ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมหรือพัฒนาตนเอง และมีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมต่าง ๆ มาสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน

4. การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม

“...รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคคล เพื่อที่จะโน้มน้าวให้บุคคลนั้นรับรู้ เข้าใจ และเกิดการยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น การจะขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนคือทรัพยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายจะได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาแนวคิดในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นคงอยู่อย่างยั่งยืน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2568)

“...ไม่ว่าจะเป็นครูหรือผู้บริหารก็จะมีมาตรฐานวิชาชีพเป็นเข็มทิศในการ ปฏิบัติงาน และประเมินตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ กรอบแนวคิดต่าง ๆ จะนำมาจากมาตรฐาน วิชาชีพ ไม่นอกกรอบ ผู้บริหารดูแลกำกับการทำงาน เน้นย้ำกรอบในการปฏิบัติตน แล้วบุคลากร จะสามารถเข้าใจแนวคิดได้ตรงกันตามมาตรฐานวิชาชีพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2568)

“...มองเป้าหมายคือผู้เรียนเป็นหลัก ตามด้วยครูบุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษา และผู้ปกครอง ให้ความสำคัญที่คุณภาพผู้เรียน ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าใจแนว ทิศทางการปฏิบัติงานที่ตรงกันผ่านการใช้นวัตกรรม 5Steps Style Model คือ รู้ตัวเด็ก เชื้อวิธีการ สาน ความร่วมมือ สู่เป้าหมาย ขยายผลพัฒนา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2568)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรมมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหาร สถานศึกษาในการโน้มน้าวให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ และเกิดการยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ เกิดขึ้น เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์และบุคคล ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ฝ่ายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาแนวคิดในการบริหารจัดการโรงเรียน และสื่อสารให้ บุคลากรทุกคนเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน

5. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

“...สิ่งแรกคือผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ ต้องมองเห็นโอกาสในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาตนเองและหาแนวทางใหม่ ๆ และหลากหลายในการสร้างโอกาสในการบริหารโรงเรียน ถือว่าเป็นการเตรียมการที่ดีสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2568)

“...ต้องดูบริบทของโรงเรียนก่อน บริหารจัดการตามสถานการณ์ ต้องมีการคิดหาแนวทางที่ใหม่และหลากหลายอยู่เสมอในการแก้ไขปัญหาและสร้างโอกาสในการทำงาน หรือแม้กระทั่งในการพัฒนาองค์กร ใช้วิธีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนนำแนวคิดไปปฏิบัติตามแล้วเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2568)

“...พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อหาวิธีการในการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน หรือวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ต้องมีวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาและบุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2568)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการหาแนวทางใหม่ ๆ และหลากหลายในการสร้างโอกาสในการบริหารโรงเรียน มองเห็นโอกาสในการทำงานหรือแก้ปัญหอย่างเหมาะสม มีแนวคิดที่บุคลากรทุกคนนำไปปฏิบัติตามแล้วเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ กำหนดแนวทางบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง คิดค้นแนวทางใหม่ ๆ และหลากหลาย เพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารแนวคิดและนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจและมีทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง สร้างแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

6. การกำหนดชั่วโมงในกระบวนการพัฒนาตามหลักการ 70 : 20 : 10

“...กำหนดเวลาโดยพิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็น โดยคิดจากสัดส่วนการฝึกอบรม 10% ก่อน พิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 5 ชั่วโมง การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 4 ชั่วโมง การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 3 ชั่วโมง การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 2 ชั่วโมง และ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 1 ชั่วโมงตามลำดับ ส่วนสัดส่วน 20% และ 70% ให้กำหนดโดยใช้การฝึกอบรมเป็นหลัก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2568)

“...พิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็นแล้ว การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้นการฝึกอบรมด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมควรมากที่สุด 5 ชั่วโมง และเพื่อให้สอดคล้องกับลำดับความต้องการจำเป็น รองลงมาควรเป็นการอบรมด้านการมีวิสัยทัศน์ 4 ชั่วโมง การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 3 ชั่วโมง อบรมด้านผู้นำความคิด 2 ชั่วโมง และการมีความคิดสร้างสรรค์ 1 ชั่วโมง ส่วนหลักการ 70 และ 20 ให้คำนวณจากกระบวนการฝึกอบรม 10% นี้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2568)

“...จากหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 นี้ การกำหนดชั่วโมงในแต่ละกระบวนการให้พิจารณาจากกระบวนการ 10% คือการฝึกอบรม เรียงลำดับจากความต้องการน้อยที่สุด คือการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ให้อบรม 1 ชั่วโมง การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 2 ชั่วโมง การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 3 ชั่วโมง การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 4 ชั่วโมง การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 5 ชั่วโมง และในส่วนของ 20% และ 70% ให้พิจารณาจากเวลาในการฝึกอบรม โดยให้ลำดับความสำคัญในการกำหนดเวลาตามหลักการ 70 : 20 : 10 ในแต่ละด้านด้วยเช่นกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2568)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดชั่วโมงในกระบวนการพัฒนาตามหลักการ 70 : 20 : 10 ควรกำหนดเวลาในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 45 ชั่วโมง ประกอบด้วย การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน 32 ชั่วโมง การศึกษาดูงาน 8 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 5 ชั่วโมง 2) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 37 ชั่วโมง ประกอบด้วย การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน 26 ชั่วโมง การศึกษาดู

งาน 7 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 4 ชั่วโมง 3) การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 30 ชั่วโมง ประกอบด้วย การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน 21 ชั่วโมง การศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 3 ชั่วโมง 4) การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 23 ชั่วโมง ประกอบด้วย การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน 16 ชั่วโมง การศึกษาดูงาน 5 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 2 ชั่วโมง 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 15 ชั่วโมง ประกอบด้วย การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน 10 ชั่วโมง การศึกษาดูงาน 4 ชั่วโมง และการฝึกอบรม 1 ชั่วโมง

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<u>การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม</u>	<u>การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม</u>	<u>การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม</u>
1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน	1. กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน	1. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน
2. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบ	2. กำหนดเป้าหมายร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	2. การกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ ร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในทิศทางของโรงเรียนร่วมกัน	3. ชี้แจงการบริหารที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจเดียวกัน	3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบและเข้าใจร่วมกัน
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์แก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายและบุคลากรทุกฝ่ายมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน	4. การสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
	5. สื่อสารผ่านการประชุมทั้งใน	5. การพัฒนาโรงเรียนโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมี

ตาราง 24 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>5. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>6. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์</p> <p>7. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน</p> <p>8. ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย โครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การปฏิบัติจริง</p> <p>9. ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ได้ตั้งไว้</p>	<p>ระดับคณะกรรมการบริหารและระดับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>6. ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางที่ตั้งไว้ร่วมกับคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน</p> <p>7. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>8. สื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจนการประชุมทั้งใน</p>	<p>ส่วนร่วม</p> <p>6. การนำวิสัยทัศน์เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย นำไปสู่การปฏิบัติจริง</p> <p>7. การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์</p> <p>8. การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน</p>
<p><u>การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม</u></p> <p>1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. ผู้บริหารมีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะทางของบุคลากร</p> <p>3. ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน</p> <p>4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของ</p>	<p><u>การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม</u></p> <p>1. อบรมและสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน</p> <p>2. จัดอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับคณะครูและบุคลากรได้นำไปใช้ในการทำงาน</p> <p>3. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างเต็มที่</p> <p>4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่</p> <p>5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู</p>	<p><u>การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม</u></p> <p>1. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง</p> <p>2. การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>3. การจัดอบรมให้บุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน</p> <p>4. การนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน</p> <p>5. การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองความ</p>

ตาราง 24 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>ตนเองอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>5. ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาการทำงาน</p> <p>6. ผู้บริหารพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน</p> <p>7. ผู้บริหารมีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ จากผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>8. ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน</p> <p>9. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>เข้าร่วมการอบรมหรือพัฒนาตนเอง</p> <p>6. มีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมต่าง ๆ มาสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน</p>	<p>ต้องการของโรงเรียนและชุมชน</p> <p>6. การฝึกอบรมสัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>7. การนำความรู้จากการอบรมสัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน</p>
<p>การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม</p> <p>1. ผู้บริหารมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>2. ผู้บริหารมีการอธิบายแนวคิดอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> <p>3. ผู้บริหารสื่อสารให้เกิดการ</p>	<p>การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม</p> <p>1. สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ และเกิดการยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น</p> <p>2. เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์และบุคคล</p> <p>3. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมี</p>	<p>การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม</p> <p>1. การใช้ทักษะการพูดโน้มน้าวใจเพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับ</p> <p>2. การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>3. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน</p>

ตาราง 24 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p>เปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคลากรอย่างสมัครใจ</p> <p>4. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างกระชับ และเข้าใจง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตรงกัน</p> <p>5. บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม ได้ตรงกัน</p> <p>6. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวบุคลากรทุกคนให้ยอมรับแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างสมัครใจ</p>	<p>ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาแนวคิดในการบริหารจัดการโรงเรียน</p> <p>4. สื่อสารให้บุคลากรทุกคนเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน</p>	<p>4. การถ่ายทอดเนื้อหาอย่างกระชับ และเข้าใจง่าย</p> <p>5. การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น</p>
<p><u>การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม</u></p> <p>1. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง</p> <p>2. ผู้บริหารมีการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม</p> <p>3. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรทุกฝ่ายมีบทบาทในการตัดสินใจเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของ</p>	<p><u>การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม</u></p> <p>1. สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร</p> <p>2. ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม</p> <p>3. ส่งเสริมความตระหนักรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม</p> <p>4. ให้กำลังใจและเสริมแรงผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์อย่าง</p>	<p><u>การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม</u></p> <p>1. การความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร</p> <p>2. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น</p> <p>3. การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม</p> <p>4. การสร้างความตระหนักรู้ใน</p>

ตาราง 24 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
โรงเรียน	ยุทธธรรม	การทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน
4. ผู้บริหารมีการจัดสรรผลประโยชน์อย่างยุติธรรมตามบทบาท ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทของบุคลากร	5. มอบหมายงานให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	5. การเสริมแรงให้กับบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม
5. ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น	6. สร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานพิเศษ ทำให้เกิดความรู้สึกรักคุณค่าและความเป็นเจ้าของร่วมกัน	6. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
6. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์	7. มีการจัดสรรผลประโยชน์ให้บุคลากรโดยยึดหลักความยุติธรรม	7. การเปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์อย่างโปร่งใส
7. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม	8. สร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ	8. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์
8. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่โรงเรียนต้องการบรรลุ	9. เปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์อย่างโปร่งใส และแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม	9. การสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษาต้องการบรรลุ
9. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	10. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์	10. การกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
10. บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้		11. การปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ตาราง 24 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
<p><u>การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม</u></p> <p>1. ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>2. ผู้บริหารมีการมองเห็นโอกาสหรือช่องทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา</p> <p>3. บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน</p> <p>4. ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการดำเนินงาน</p> <p>5. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดหรือแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>6. ผู้บริหารสามารถใช้แนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาโรงเรียน</p> <p>7. ผู้บริหารมีมุมมองที่แปลกใหม่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่สร้างสรรค์และเป็นนวัตกรรม</p> <p>8. ผู้บริหารมีการรับฟังและประสานความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสร้างแนวทางการทำงาน</p>	<p><u>การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม</u></p> <p>1. มีวิสัยทัศน์ มองเห็นโอกาสในการทำงานหรือแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม</p> <p>2. หาแนวทางใหม่ ๆ และหลากหลายในการสร้างโอกาสในการบริหารโรงเรียน</p> <p>3. มีแนวคิดที่บุคลากรทุกคนนำไปปฏิบัติตามแล้วเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. กำหนดแนวทางการจัดการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง</p> <p>5. คิดค้นแนวทางใหม่ ๆ และหลากหลาย เพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์</p> <p>6. สื่อสารแนวคิดและนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจและมีทิศทางเดียวกัน</p> <p>7. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม</p> <p>8. สร้างแนวทางแก้ไขปัญหา</p>	<p><u>การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม</u></p> <p>1. การมีวิสัยทัศน์ มองเห็นโอกาสและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>2. การใช้โอกาสหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา</p> <p>3. การให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน</p> <p>4. การกำหนดแนวทางการจัดการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง</p> <p>5. การมีแนวคิดที่หลากหลายในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>6. การใช้นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์</p> <p>7. การรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการทำงาน</p> <p>8. การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ</p> <p>9. การพิจารณาข้อมูลและผลกระทบอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ</p> <p>10. การพิจารณาผลกระทบใน</p>

ตาราง 24 (ต่อ)

การศึกษาองค์ประกอบ	การศึกษา Best Practice	ผลการสังเคราะห์
ใหม่ ๆ 9. ผู้บริหารมีการรวบรวมและพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ 10. ผู้บริหารมีการพิจารณาผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจากการตัดสินใจ 11. ผู้บริหารมีการวางแผนที่ชัดเจน มีโครงสร้างที่ดี และเตรียมการไว้สำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	อย่างเป็นระบบและสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	ระยะสั้นและระยะยาว 11. การเตรียมการสำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

จากตาราง 24 พบว่า ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม
 - 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน
 - 1.2 การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
 - 1.3 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบและเข้าใจร่วมกัน
 - 1.4 การสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.5 การพัฒนาโรงเรียนโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.6 การนำวิสัยทัศน์เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย นำไปสู่การปฏิบัติจริง
 - 1.7 การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
 - 1.8 การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน

2. การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม
- 2.1 การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
 - 2.2 การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3 การจัดอบรมให้บุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน
 - 2.4 การนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
 - 2.5 การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน
 - 2.6 การฝึกอบรมสัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญ
 - 2.7 การนำความรู้จากการอบรม สัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน
3. การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม
- 3.1 การใช้ทักษะการพูดโน้มน้าวใจเพื่อให้เกิดการยอมรับ
 - 3.2 การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย
 - 3.3 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน
 - 3.4 การถ่ายทอดเนื้อหาอย่างกระชับ และเข้าใจง่าย
 - 3.5 การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- 4.1 การความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร
 - 4.2 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น
 - 4.3 การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม
 - 4.4 การสร้างความตระหนักรู้ในการทำงานเป็นทีมเพื่่มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน
 - 4.5 การเสริมแรงให้กับบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม
 - 4.6 การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
 - 4.7 การเปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์อย่างโปร่งใส
 - 4.8 การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์

4.9 การสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษาต้องการ
บรรลู่

4.10 การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปใน
ทิศทางเดียวกัน

4.11 การปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

5.1 การมีวิสัยทัศน์ มองเห็นโอกาสและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

5.2 การใช้โอกาสหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

5.3 การให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

5.4 การกำหนดแนวทางบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

5.5 การมีแนวคิดที่หลากหลายในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์

5.6 การใช้นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5.7 การรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการทำงาน

5.8 การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการใช้แนวทางการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5.9 การพิจารณาข้อมูลและผลกระทบอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ

5.10 การพิจารณาผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว

5.11 การเตรียมการสำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 2) การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 3) การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 4) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม จากนั้นนำองค์ประกอบดังกล่าวมาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 7 รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาจัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยมีรายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1. หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบทบาท บุคลิกภาพ และทักษะทางสังคม ในการเข้าไปปัญหาหรือโอกาส และค้นพบแนวทางในการดำเนินการงาน โดยการใช้กระบวนการของการสร้างบริบททางนวัตกรรมเพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้ครูสร้างนวัตกรรม และเกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฉบับนี้ ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นแนวทางการบูรณาการการเรียนรู้จากประสบการณ์การลงมือทำ 70% การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น 20% และการเรียนรู้จากเนื้อหา 10 % โดยใช้วิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้ทักษะเชิงนวัตกรรมในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อ

ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โปรแกรมดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงการเสริมสร้าง ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการ เรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษา

3. เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

การสร้างวิสัยทัศน์

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน
2. การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การถ่ายทอดวิสัยทัศน์

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบและเข้าใจร่วมกัน
4. การสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

5. การพัฒนาโรงเรียนโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม
6. การนำวิสัยทัศน์เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย นำไปสู่การปฏิบัติจริง
7. การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
8. การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน

Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

การฝึกอบรมในงาน

1. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
2. การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
3. การจัดอบรมให้บุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน

การพัฒนาด้วยตนเอง

ของโรงเรียน

4. การนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบท
5. การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและ

ชุมชน

การอบรมสัมมนา

6. การฝึกอบรมสัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญ
7. การนำความรู้จากการอบรม สัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน

Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

การโน้มน้าวบุคคล

1. การใช้ทักษะการพูดโน้มน้าวใจเพื่อให้อุคลากรเกิดการยอมรับ
2. การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย
3. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน

การสื่อสารที่มีอิทธิพล

4. การถ่ายทอดเนื้อหาอย่างกระชับ และเข้าใจง่าย
5. การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น

Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1. การความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร
2. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น
3. การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม
4. การสร้างความตระหนักรู้ในการทำงานเป็นทีมเพื่อบังคับเป้าหมายร่วมกันของ

โรงเรียน

การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์

5. การเสริมแรงให้กับบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม

6. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

7. การเปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์อย่างโปร่งใส

8. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์

การมีเป้าหมายเดียวกัน

9. การสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษาต้องการบรรลุ

10. การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปใน

ทิศทางเดียวกัน

11. การปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

ความคิดริเริ่ม

1. การมีวิสัยทัศน์ มองเห็นโอกาสและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

2. การใช้โอกาสหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

3. การให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

ความคิดยืดหยุ่น

4. การกำหนดแนวทางบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

5. การมีแนวคิดที่หลากหลายในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์

6. การใช้นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

7. การรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการทำงาน

8. การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ

คิดอย่างรอบคอบ

9. การพิจารณาข้อมูลและผลกระทบอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ

10. การพิจารณาผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว

11. การเตรียมการสำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

4. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาของโปรแกรมมีการใช้วิธีการพัฒนาและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดจากงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปวิธีการพัฒนาได้ 3 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ขณะ

ปฏิบัติงาน 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรม และใช้เวลาในการพัฒนาตามหลักการพัฒนา
ภาวะผู้นำ โดยมีอัตราส่วน 70 : 20 : 10 จำนวนทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน จำนวน 105 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 28 ชั่วโมง
 - 1.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 21 ชั่วโมง
 - 1.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 14 ชั่วโมง
 - 1.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 35 ชั่วโมง
 - 1.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 7 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน จำนวน 30 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 8 ชั่วโมง
 - 2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 6 ชั่วโมง
 - 2.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 4 ชั่วโมง
 - 2.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 10 ชั่วโมง
 - 2.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 2 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม จำนวน 15 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 4 ชั่วโมง
 - 3.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 3 ชั่วโมง
 - 3.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 2 ชั่วโมง
 - 3.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 5 ชั่วโมง
 - 3.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 1 ชั่วโมง

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 25 วิธีการพัฒนาในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	จำนวนชั่วโมง ในการพัฒนา
การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ การลงมือทำ 70%	เรียนรู้ขณะ ปฏิบัติงาน	1. ปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนา 2. การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา	105
การเรียนรู้จาก การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น กับผู้อื่น 20%	ศึกษาดูงาน	1. ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา 3. เข้าร่วมเครือข่ายเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาต้นแบบ	30
การเรียนรู้จาก เนื้อหา 10%	อบรมโดย วิทยากร	1. บรรยายเนื้อหา ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	15
รวม			150

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล ดังนี้

1. มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของระยะเวลา

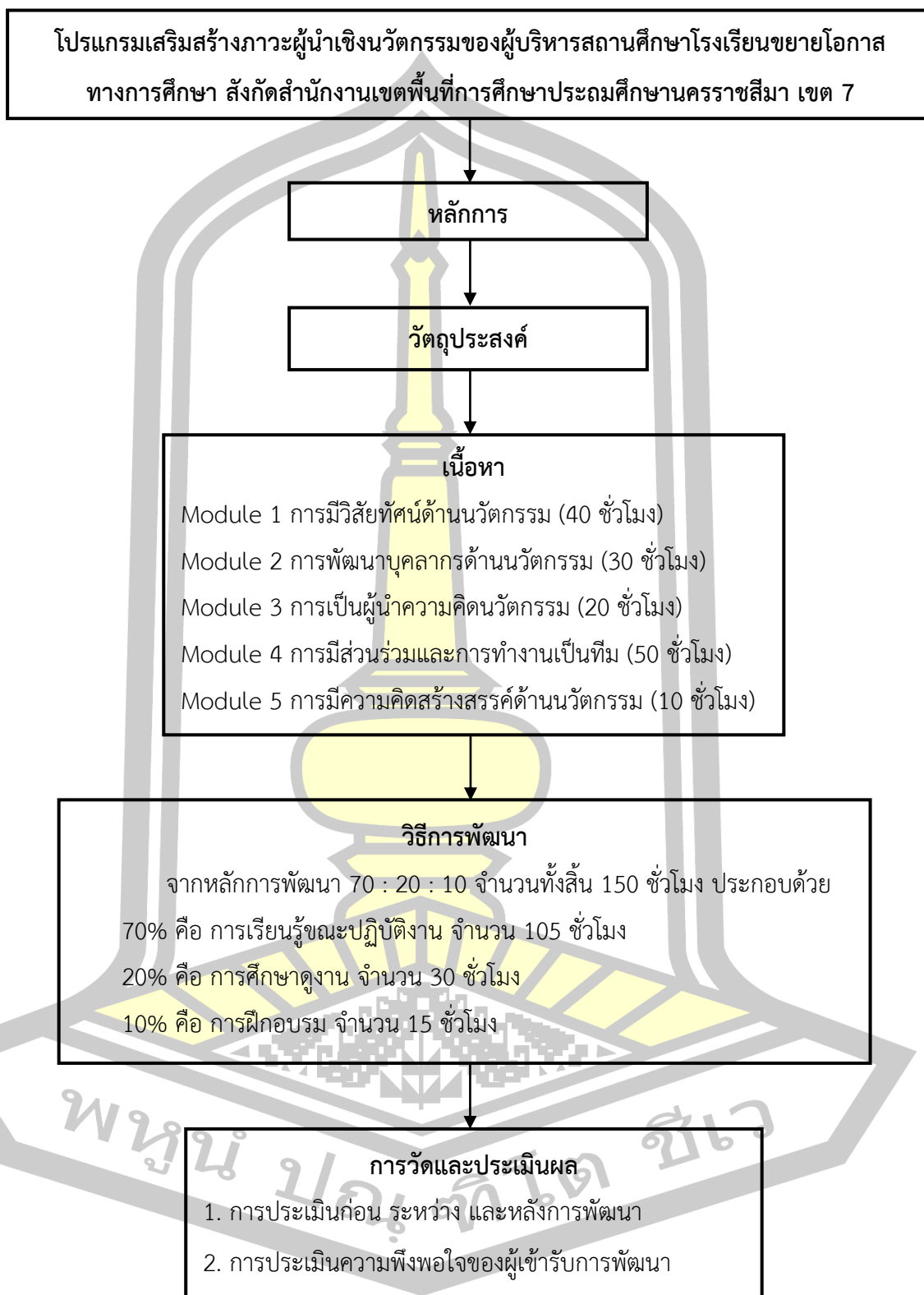
2. ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

3. มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 โดยคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 70 (70 คะแนน) แบ่งเป็น

1) ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

2) ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

3) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน



ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตาราง 26 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.40	0.44	มาก	4.70	0.80	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.90	0.20	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.48	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.48	0.49	มาก	4.76	0.42	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.70	0.44	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม	4.54	0.45	มากที่สุด	4.80	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เห็นว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.45$) โดยองค์ประกอบที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.70$) เนื้อหา
และ วิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.48$) และหลักการ ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ ส่วนความเป็นไปได้อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมาคือ
เนื้อหา และ การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.80$) วิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.76$) และหลักการ ($\bar{X} = 4.70$)
ตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
 นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความสำคัญของหลักการ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1.2 ความชัดเจนของหลักการ	4.20	0.40	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เนื้อหา						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับ องค์ประกอบ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
3.4 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้าน นวัตกรรม	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3.5 Module 2 การพัฒนาบุคลากร ด้านนวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
3.6 Module 3 การเป็นผู้นำความคิด นวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
3.7 Module 4 การมีส่วนร่วมและ การทำงานเป็นทีม	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.8 Module 5 การมีความคิด สร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้าน นวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
4.2 Module 2 การพัฒนาบุคลากร ด้านนวัตกรรม	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.3 Module 3 การเป็นผู้นำความคิด นวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
4.4 Module 4 การมีส่วนร่วมและ การทำงานเป็นทีม	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.5 Module 5 การมีความคิด สร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	4.40	0.49	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินก่อน ระหว่าง และ หลังการพัฒนา	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้ เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรม	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
รวม	4.54	0.45	มากที่สุด	4.80	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7 จำแนกเป็นรายชื่อ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ความเหมาะสมของโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20-5.00 แสดงให้เห็นว่า
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนความ
เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.60 -5.00 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีความเป็นไปได้มากที่สุด

จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ได้ให้คำแนะนำว่า เพิ่มการวัดผลและประเมินผลให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมการพัฒนา สมควรนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

สรุปผล

สรุปผลการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำความคิด นวัตกรรม ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.05$) องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.95$) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 2.91$) และองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.87$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.79$) การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.79$) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.78$) และการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมทุกองค์ประกอบ ผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไป ซึ่งหมายความว่า ทุกองค์ประกอบมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยองค์ประกอบที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.666$) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.647$) การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.637$) การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.585$) และการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.570$) ตามลำดับ

2. การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และขอบข่ายเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และผลการประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้าน

นวัตกรรม องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม และองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นผู้บริหารที่เป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม สามารถมองเห็นโอกาสในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อลดข้อจำกัดและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการนำความคิดและเผยแพร่ความคิดนั้นให้บุคคลอื่นยอมรับ มีความสามารถในการโน้มน้าวบุคคล และสามารถสื่อสารที่มีอิทธิพล สอดคล้องกับแนวคิดของ Horth (2014) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้การแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธชัย เตมวิถิ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สภาพปัจจุบันโดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และองค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม ตามลำดับ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เห็นความสำคัญและมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม เพื่อที่จะสามารถให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Sharma (2008) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นกระบวนการสร้างอิทธิพล กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นทั้งงานและคนให้สอดคล้องกันเพื่อบรรลุตาม

วิสัยทัศน์และแข่งขันได้ ซึ่งผู้บริหารจะบริหารจัดการโดยเน้นวิสัยทัศน์ พันธกิจ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสารความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยงและการพัฒนาทักษะ ผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

และเมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละองค์ประกอบมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไป ซึ่งหมายความว่า ทุกองค์ประกอบมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง โดยองค์ประกอบที่มีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม และการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ตามลำดับ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า การที่ทุกองค์ประกอบมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูมีจำนวนมากว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการบริหารสถานศึกษายังมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับปานกลาง แต่ในทางกลับกัน ผู้บริหารมีความเห็นว่ามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับดีถึงดีมาก ซึ่งจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู สะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เป็นมุมมองของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าควรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมากในทุกด้าน จากลำดับความต้องการจำเป็นพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยมีทั้งความคิดริเริ่ม ความคิดยืดหยุ่น และคิดอย่างรอบคอบ ส่งผลต่อการนำไปสู่แนวคิดใหม่ สามารถประสานงาน สร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ยังต้องได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม และการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Horth (2012) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมี

ส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์ความรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 6) การมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีตา พรหมโสภา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาภาคพื้นใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการ แสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ยังสามารถนำ ผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากร ทุกฝ่ายทราบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ได้ตั้งไว้ ส่วน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารชี้แจงให้ บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในทิศทางของโรงเรียนร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการ สื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลำดับความต้องการจำเป็นในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ได้ตั้งไว้ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับ แรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารควร มีความสามารถในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรทุกคน เพื่อให้ทราบทิศทางของ โรงเรียน โดยเฉพาะการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เนื่องจากผู้บริหารที่ดำเนินงานอย่างสอดคล้องกับทิศทาง หรือวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้แล้ว จะช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ลดความ สับสนในการทำงาน และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิด ของ สมชาย เทพแสง (2552) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนด

วิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์สู่บุคลากร เพื่อที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย

1.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ จากผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารมีการนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่บุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น สามารถนำความรู้ใหม่มาพัฒนาการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารที่สามารถแปลงความรู้จากการอบรมเป็นแนวปฏิบัติหรือสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนา และส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดีล (2532) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ในการเพิ่มผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขต หรือ

นโยบายของหน่วยงานนั้น จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

1.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างกระชับและเข้าใจง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตรงกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรทุกคนยอมรับแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างสมครใจ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการอธิบายแนวคิดอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสื่อสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคลากรอย่างสมครใจ ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวบุคลากรทุกคนให้ยอมรับแนวคิด วิสัยทัศน์ และนวัตกรรม อย่างสมครใจ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้ อธิบายได้ว่า การนำความคิดและเผยแพร่ความคิดนั้นให้บุคลากรเกิดการยอมรับโดยใช้ทักษะการโน้มน้าวบุคคล และการสื่อสารที่มีอิทธิพล จะช่วยลดความขัดแย้งหรือแรงต้านจากการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน และเห็นคุณค่าในนวัตกรรมที่นำมาใช้ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ Rogers Everett M. (1995) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางความคิด (Opinion Leadership) ไว้ว่า เป็นระดับความสามารถแบบไม่เป็นทางการของบุคคลในการโน้มน้าวทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการ โดยผู้นำทางความคิดเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นยอมรับนวัตกรรมใหม่และการยอมรับนวัตกรรมของผู้นำความคิดมีความสำคัญต่ออัตราการยอมรับนวัตกรรมในระบบสังคม ดังนั้น ภาวะผู้นำทางความคิดจึงมีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นให้เกิดการแพร่กระจายนวัตกรรมไปสู่โครงข่ายหรือสังคม

1.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมในองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญในการผลานความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมผ่านแนวทางการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับในผลงาน การให้รางวัล หรือการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนา ก่อให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจและผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรทุกคนพร้อมใจกันขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรด้วยความสมัครใจ และเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen (1997) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยสามส่วนเกี่ยวข้องของบุคลากร 4 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจะทำอะไร และทำด้วยวิธีการอย่างไร มีส่วนในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการทรัพยากรสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และมีส่วนในการประเมินโครงการ

1.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการรวบรวมและพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการดำเนินงาน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดหรือแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 องค์ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการดำเนินงาน มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำในปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายฝ่าย การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้นและประยุกต์ใช้แนวทางใหม่ ๆ มีการประสานงาน สร้างแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาองค์กร นอกจากช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้แล้วยังเปิดโอกาสในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Tracy (2013) กล่าวถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมจะทำให้คนสร้างความคิดที่ใหม่ ดีขึ้น เร็วขึ้นกว่าเดิมและมีความแตกต่าง นักคิดสร้างสรรค์จะมีคุณสมบัติ 8 ประการ คือ 1) ตั้งคำถามในลักษณะทำไม 2) ฝึกคิดจากศูนย์ นักคิดสร้างสรรค์มีพื้นฐานการคิดจากความไม่มีอะไรเลย 3) เปลี่ยนความคิด เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและพยายามทำสิ่งใหม่ เป็นลักษณะมีความยืดหยุ่นทางความคิด 4) ยอมรับความผิด เปิดใจกว้างยืดหยุ่น ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น 5) เรียนรู้ต่อเนื่อง เพราะไม่มีใครจะรู้ไปทุกสิ่ง อาจทำโดยการเรียนรู้จากที่เคยประสบผลสำเร็จมาแล้ว นักคิดสร้างสรรค์จะรู้คุณค่าของความคิดใหม่ 6) เน้นเป้าหมาย อย่างมั่นคง รู้ในสิ่งที่ต้องการ จินตนาการว่าเป้าหมายมีลักษณะอย่างไรถ้ามันเป็นจริง 7) กำจัดอดีต

มีอัตราต่อความถูกต้องน้อย ใส่ใจกับความถูกต้องมากกว่าคนที่ถูกต้อง เต็มใจรับความคิดจากทุกแหล่งที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย และ 8) สร้างแนวคิดใหม่ ๆ สิ่งสำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์คือการสร้างแนวคิดใหม่ ยังมีแนวคิดมากเท่าไรก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความคิดที่ถูกต้อง

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา แบ่งออกเป็น 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และ Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยการจัดโครงสร้างโปรแกรมที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ นั้น สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างความมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอันจะนำไปสู่การสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนเป็นนวัตกรรมการบริหารและเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษามากที่สุด รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมทางด้านการจัดการเรียนการสอนได้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธชัย เต็มวิถี (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหากิจกรรม 4) กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์ 0.3 ขึ้นไป ซึ่งหมายความว่า ทุกองค์ประกอบมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้าง จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมทักษะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเป็นลำดับแรก โดยควรออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากร และชุมชน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับในผลงาน การให้รางวัล หรือการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนา ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจและผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรทุกคนพร้อมใจกันขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสถานศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงต้องพัฒนาพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ทั้งนี้ควรส่งเสริมการจัดอบรม พัฒนา และติดตามผลการใช้โปรแกรมอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความสามารถของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ควรนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็น

ทีม การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิด และการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ควรประยุกต์ใช้โปรแกรมให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนและบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เช่น มัธยมศึกษา หรือ อาชีวศึกษา เป็นต้น เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสังกัดหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะและบริบทใกล้เคียงกัน

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสมบูรณ์ และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษานำโปรแกรมไปใช้จริงในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อติดตามผลลัพธ์ระยะยาวทั้งในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารของสถานศึกษา อีกทั้งควรขยายผลการวิจัยไปยังโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่น หรือเปรียบเทียบผลการใช้โปรแกรมในกลุ่มโรงเรียนต่างสังกัด เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น



บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐.*

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.*

กวี วงศ์พุ่ม. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ปี. เค. อินเตอร์พรีนซ์.

กิติมา ปรีดีดีลก. (2532). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. อักษรบัณฑิต.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เกศินี จุฑาวิจิตร. (2542). *การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น*. สถาบันราชภัฏนครปฐม.

จิระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อํารง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2.). พัฒนาศึกษา.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์แห่งการเรียนรู้*. ครูสภาลาดพร้าว.

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). *หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย*.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร*

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

เนาวนิตย์ สงคราม. (2556). *การสร้างนวัตกรรม : เปลี่ยนผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรมจากงานวิจัยสู่การปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2559). *การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking)*. โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

ประพนธ์ หลีสิน. (2564). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น*

- พินฐาน. วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 18(2), 59-72.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- พวงแก้ว กิจธรรม. (2552). การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดย กระทรวงศึกษาธิการ. มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย.
- พัชนี เขยจรรยา, เมตตา วิวัฒนานุกูล และ ถิรนนท์ อนวัชศิริวงศ์. (2541). แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- พัชรา วาณิชชวลิต. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. ปัญญาชน.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภิญโญ สาธร. (2529). หลักบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). วัฒนาพานิช.
- มัทนา วัจนอมศักดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ. เพชรเกษมพรินต์ติ้ง.
- มาลิตา พรหมโสภา. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2023/07/Malita_Promsopa65.pdf
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธชัย เต็มวิถี. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- รัชต์สุพล วิเศษศรี. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ

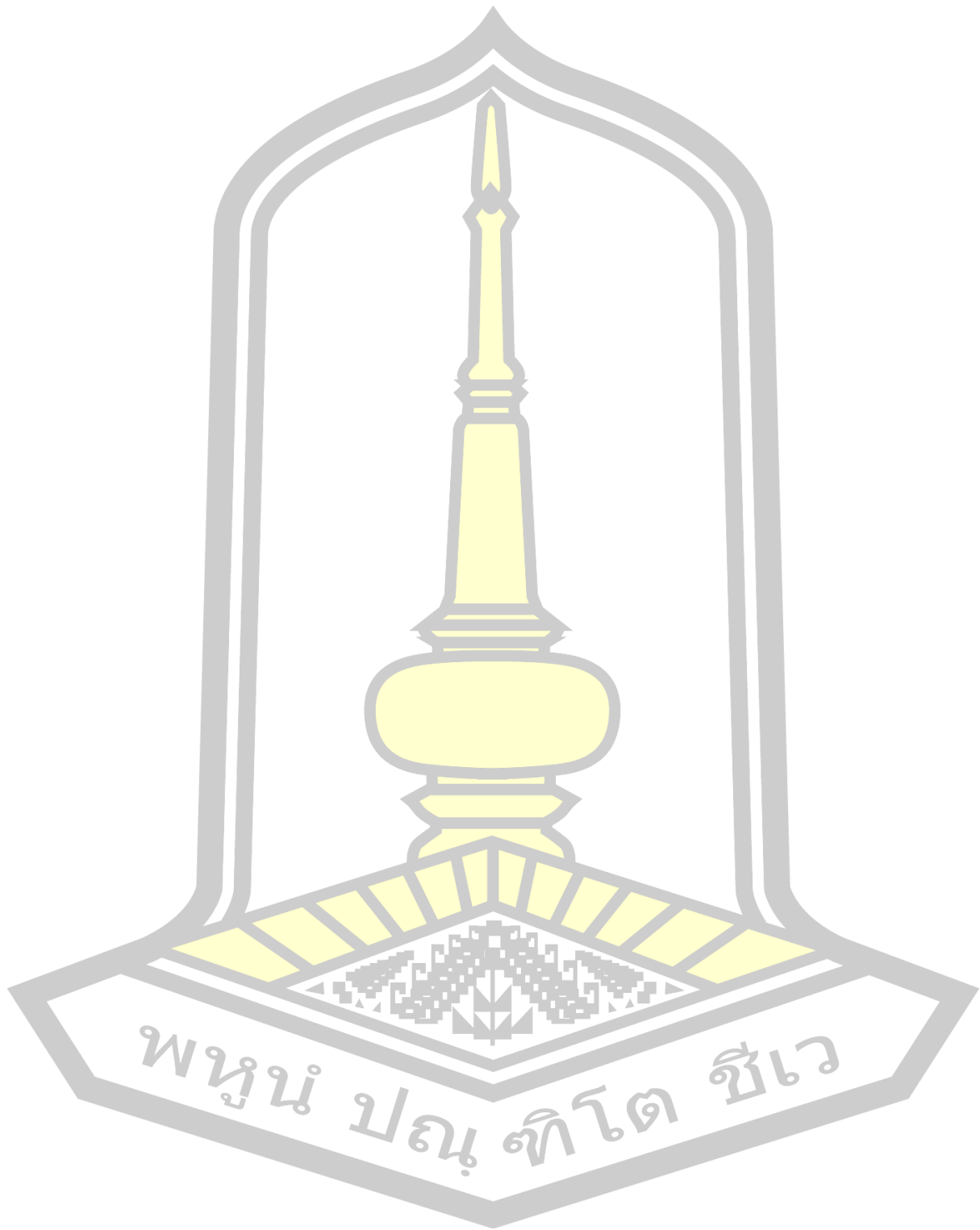
- ทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=96&ReclD=2343&obj_id=8113&showmenu=no
- วารุณี กว้างขวาง. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- วารากรณ์ ตระกูลสถุณี. (2549). การทำงานเป็นทีม. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล (พิมพ์ครั้งที่ 6). คลังนานาวิทยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกุล. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <http://khoon.msu.ac.th/fulltextman/full4/Supinyakit13033/titlepage.pdf>
- เศรษฐพุดิ สุธิวัฒนฤพุดิ. (2556). นวัตกรรมนำพาประเทศสู่ความมั่งคั่ง. สถาบันอนาคตไทยศึกษา.
- เศวานิต เศษานนท์. (2542). ภาวะผู้นำ. สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2565). รายงานการพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปีงบประมาณ 2564. กรุงเทพฯ: สอวช.
- สมชาย เทพแสง. (2552). ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ : รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารศึกษามศว, 6(11), 83-95.
- สัมมา รณินธ์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). พิมพ์ดี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร : แนวคิดหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2555). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 5). กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

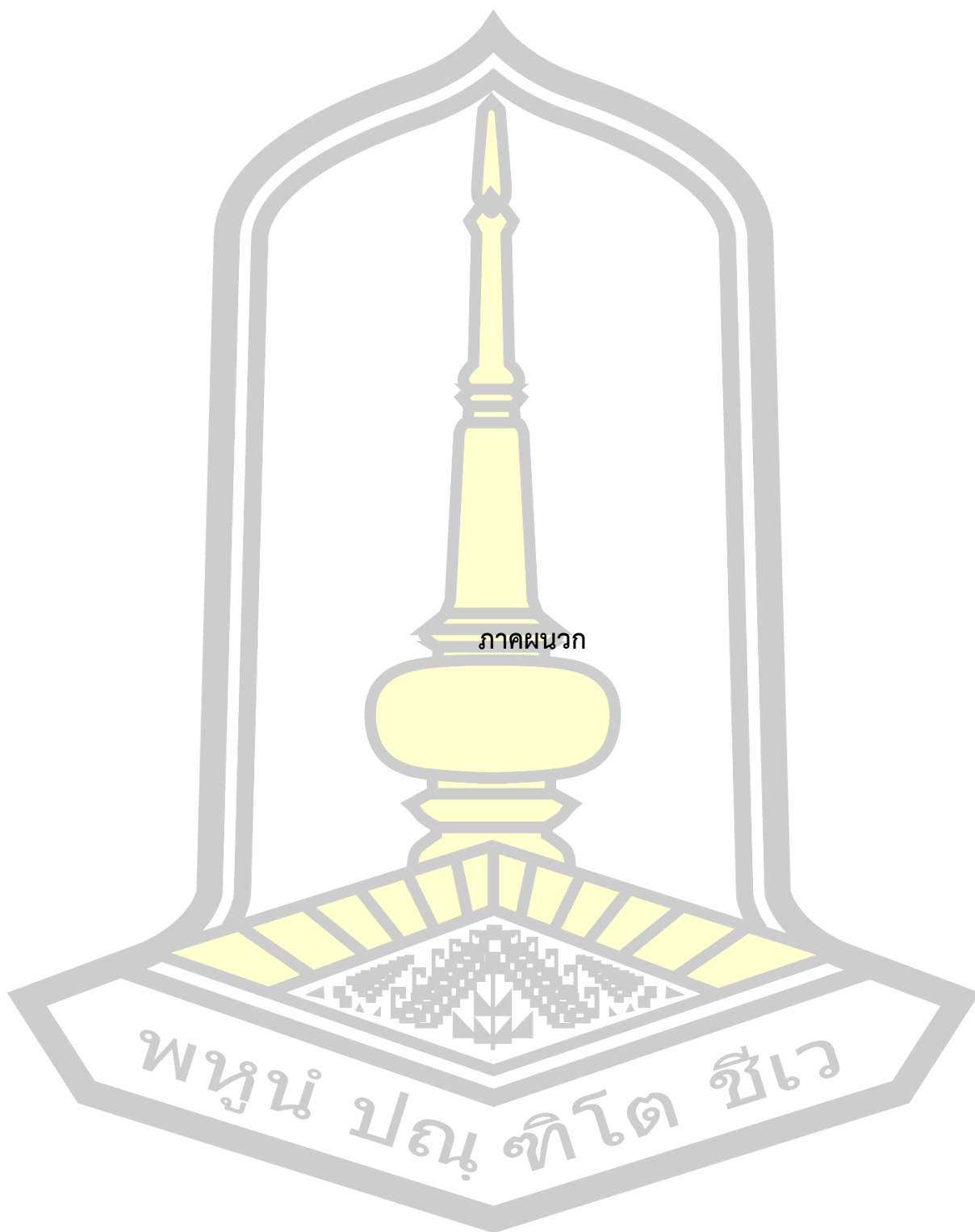
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ. (2559). *หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โครงการโรงเรียนพระราชวัง*. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. วิจารณ์เอน็อดูเคชั่น.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธิดา สอนสืบ. (2565). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี*. ปัญญาชน.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร*. *วารสารสภาการศึกษาภาคทอโลกแห่งประเทศไทย*, 2(79), 15-23.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. <http://khoon.msu.ac.th/full181/suwat105/titlepage.pdf>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญา ติตย์สมบูรณ์. (2566). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. โอเดียนสโตร์.
- Alharbi, I. B. A. (2021). Innovative leadership: A literature review paper. *Open Journal of Leadership*, 10(3), 214-229.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward* (15th ed). Kogan Page Publishers.
- Avolio, B. J. (2011). *Full Range Leadership Development* (2nd ed). SAGE.

- Barr, M. J. a. L. A. K. (1990). *Introduction : Elements of Program Development in M.J. Barr, L.A. Keating and Associates. Developing Effective Student Services Program*. Jossey-Bass.
- Berkley, G. E. (1975). *The Craft of Public Administration*. Allyn and Bacon Inc.
- Berkowitz, D. (1997). *Capturing the new product diffusion process at the individual adopter level: A controlled field experiment in an event history modeling framework (Innovation diffusion)* The University of Alabama].
- Bessant, H. (2010). *Exploring innovation*. Berkshire.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 339-349.
- Chen, S. F. (1990). *Some Aspects of the Spatial Instability of Beam-columns*. Session SSRC.
- Change, R. (2010). *Innovation process*. Cambridge University Press.
- Civil Service College. (2024). *UNDERSTANDING THE DIFFERENCES BETWEEN TEAMWORK AND COLLABORATION*. <https://shorturl.at/lnorO>.
- Cohen, J. M. a. N. T. U. (1997). *Rural Participation : Concept and Measures for Project Design*. Cornell University Press.
- Davis, M. W. (2019). Innovative Leadership. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 16(4). <https://doi.org/10.33423/jlae.v16i4.2370>
- Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Deschamps, J. (2008). *Innovation Leader : How Senior Executives Stimulate, Steer and Sustain Innovation*. John Wiley & Sons.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership* (6th ed.). Cengage Learning.
- Dyer, J. W. G. a. o. (2013). *Team Building : Proven Strategies for Improving Team Performance* (5 ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision Instruction : A Developmental Approac* (2 ed.). Allyn & Bacon Inc.
- Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. McGraw Hill.

- Higgins, J. M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ—Its Innovation Quotient*. New Management Publishing Company.
- Horth, D. M. (2014). *Innovation Leadership How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Center for Creative Leadership.
- Horth, D. M. V., J.,. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Guildford & King Lynn.
- HREX.asia. (2018). 3 Training พื้นฐานที่จะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น. https://th.hrnote.asia/personnel-management/3-basic-training-for-hr-230106/#3_Training
- HREX.asia. (2019). สร้างทีมงาน (Teamwork) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีมที่มีประสิทธิภาพ. <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190509-team-work/>
- Jaffer, Y. (2013). Implementation of the INTERGROWTH-21st Project in Oman. *BJOG: An International Journal of Obstetrics & Gynaecology*, 120(2), 111-116.
- Jennings, C. (2013). *Framework for High Performance*. Charls Jennings. <http://charles-jennings.blogspot.com/2013/06/702010framework-forhighperformance.html>.
- Keith, D. (2011). *Motivative Innovation*. Green Giant Press.
- Koontz, H. a. H. W. (2009). *Essentials of Management* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Kremer, H., Villamor, L., & Aguinis, H.,. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65-74.
- Lawson, K. (2008). *Leadership Development Basics*. ASTD Press.
- Loader, A. (2016). Why should you show innovative leadership? *Castle Blog*. <http://blogcastle.co/innovative-leadership>.
- Locke, E. A. e. a. (1991). *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*. .Lexington Books.
- Lombardo, M. M. a. R. W. E. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Lominger.
- Mankin, D. (2009). *Human Resource Development*. Oxford University Press.
- Maxwell, J. C. (2011). *The 5 levels of leadership: Proven steps to maximize your potential*. Center Street.

- Peffer, S. N. (2013). *Identifying innovative work behaviors: An inquiry using critical incident technique* [Indiana State University].
- Polston-Murdoch, L. (2015). *Innovative behavior in local government: Exploring the impact of organizational learning capacity, authentic leadership, psychological empowerment, and the moderating role of intrinsic motivation* [Regent University].
- Porter-O'Grady, T., & Malloch, K., (2010). *Innovation leadership: Creating the landscape of healthcare*. Jones & Bartlett Learning.
- Reilly, E. L., & Lewis, R.R., (1983). *Educational Psychology*. Macmillan.
- Robert, F., & Jeff, Z. (2010). *Leadership vacuums and overcoming barriers to innovation*. <http://www.business-strategyinnovation.com/2010/04/leadershipvacuums-and-overcoming.html>
- Rogers Everett M. (1995). *Diffusion of Innovation* (4th ed.). The Free Press.
- Rogers, P. J. (2000). *Program Theory: Not Whether Programs Work but How They Work*. In: Stufflebeam, D.L., Madaus, G.F., Kellaghan, T. (eds) *Evaluation Models. Evaluation in Education and Human Services*. Springer, Dordrecht.
- Ronning, R., Espedal, B. and A. Jordahl,. (2010). *An Exploration of Two Perspectives on Global Leadership and the Potential Consequences for Global Leadership Development*. The Research Council of Norway.
- Sharma, P. (2008). *Innovative Leadership*. <http://www.scribd.com/doc14705971/Innovative-Leadership>
- Sloane, P. (2007). *The Innovative Leader: How to Inspire Your Team and Drive Creativity*. Kogan page.
- Thompson, S. (2009). *Visionary Leadership in action While There is More to Leadership Than Vision*. www.books.google.co.th/books
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative Research Methods*. Wiley-Black Well.
- Ubaidillah, M. F. (2018). Uncovering English teachers' beliefs of English as an international Language. *Korea TESOL*, 14(2), 139-152.
- Weiss, S. D. L., P. C.,. (2011). *Innovative intelligence*. John Wiley & Sons.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Prentice Hall.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



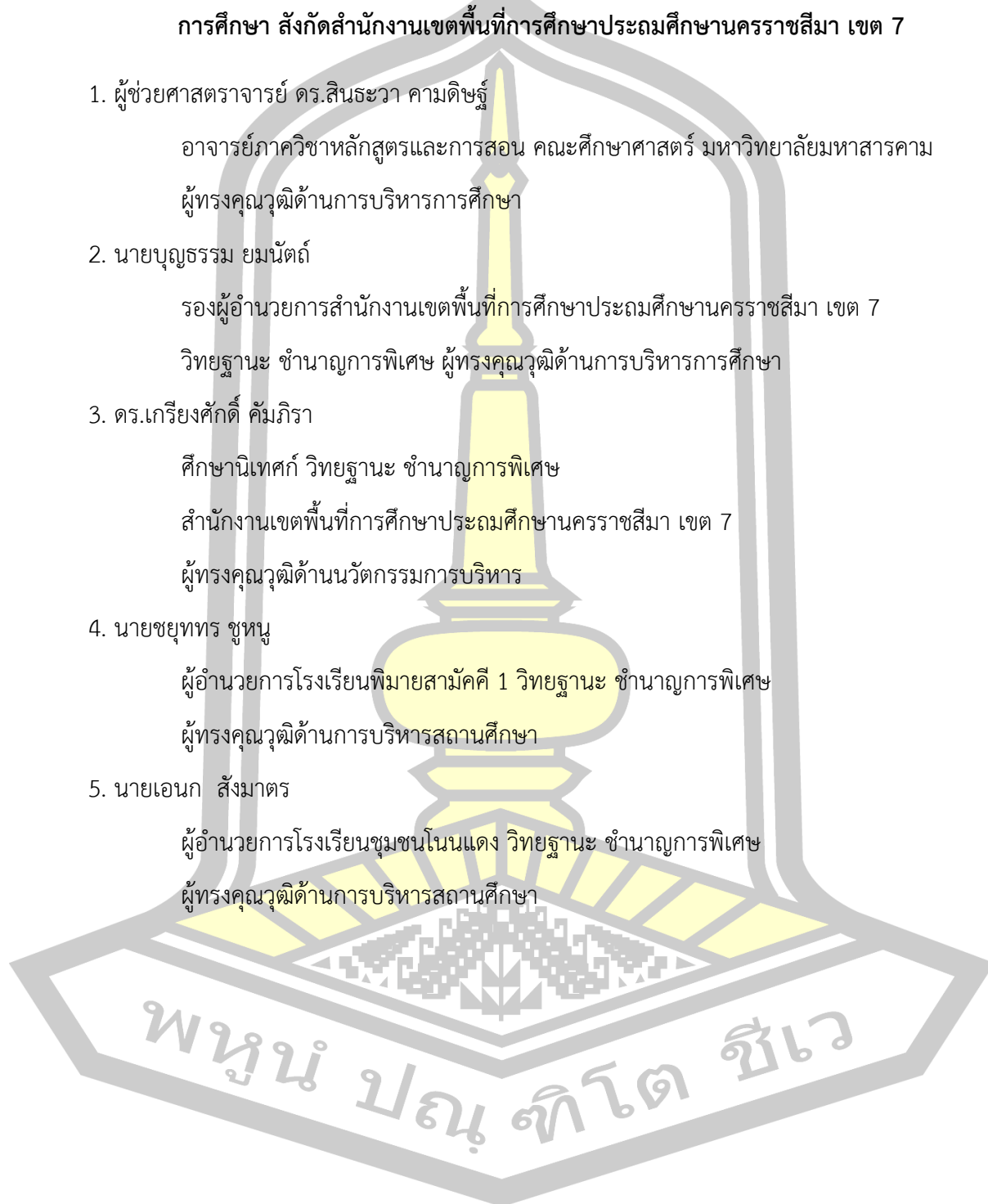
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

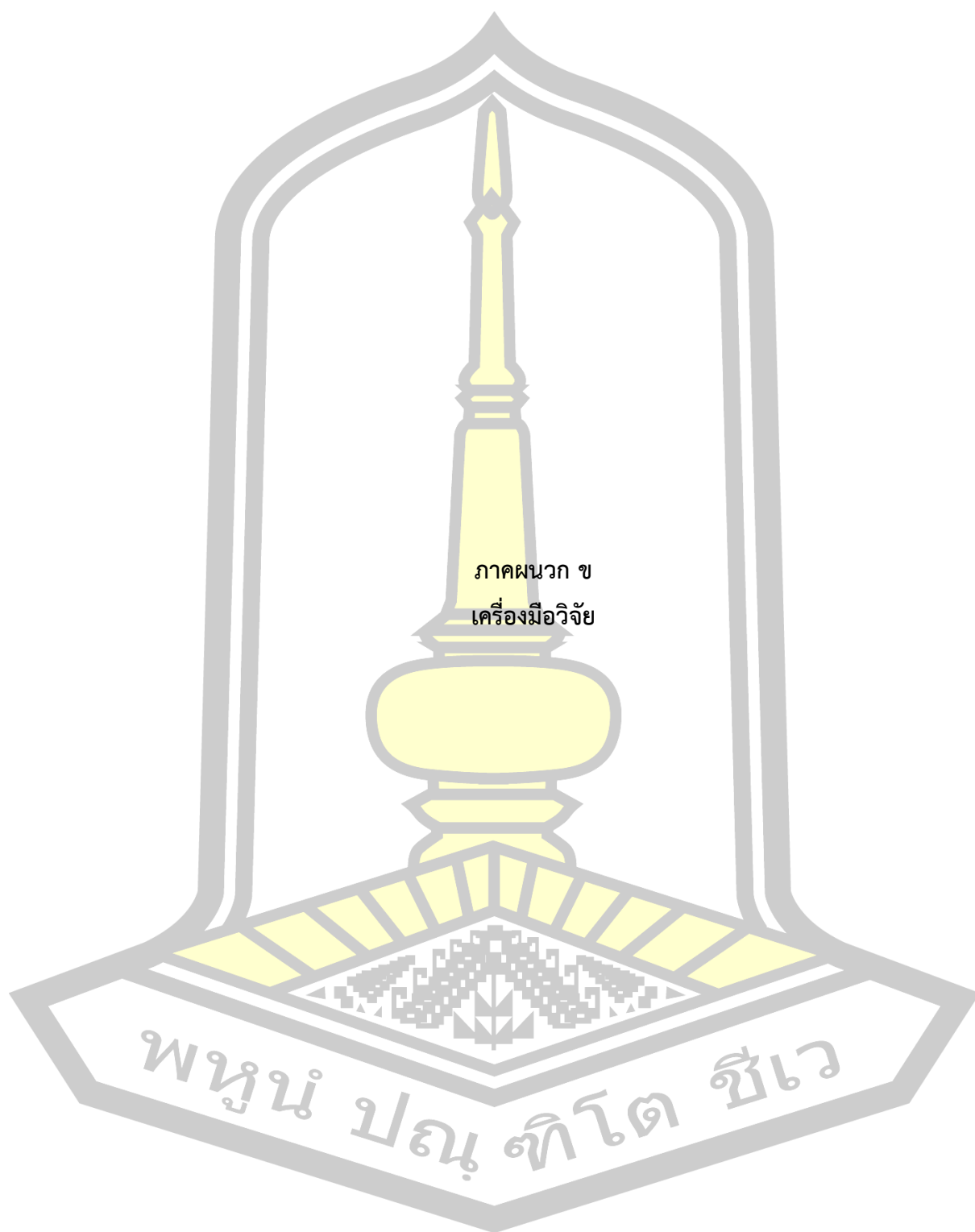
1. รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พูลพุทธา
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล
2. นางละเอียด เยี่ยงนา
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ
 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุขฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
4. ดร.ณัฐพงศ์ ทับสุลี
 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุขฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
5. นายเดชา มาบุญธรรม
 วุฒิการศึกษา ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

พหุณ ปณ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์
อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
2. นายบุญธรรม ยมนันต์ถ์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
3. ดร.เกรียงศักดิ์ คัมภีรา
ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริหาร
4. นายชยุทพร ชูหนู
ผู้อำนวยการโรงเรียนพิมายสามัคคี 1 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา
5. นายเอนก สังฆมาตร
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนโนนแดง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา





ภาคผนวก ข
เครื่องมือวิจัย

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
3. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความจริง คำตอบที่เป็นจริงที่สุดจะช่วยให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกาญจนา ดวงใจดี

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 093-4704354

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก

2. ตำแหน่ง
 - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ครู

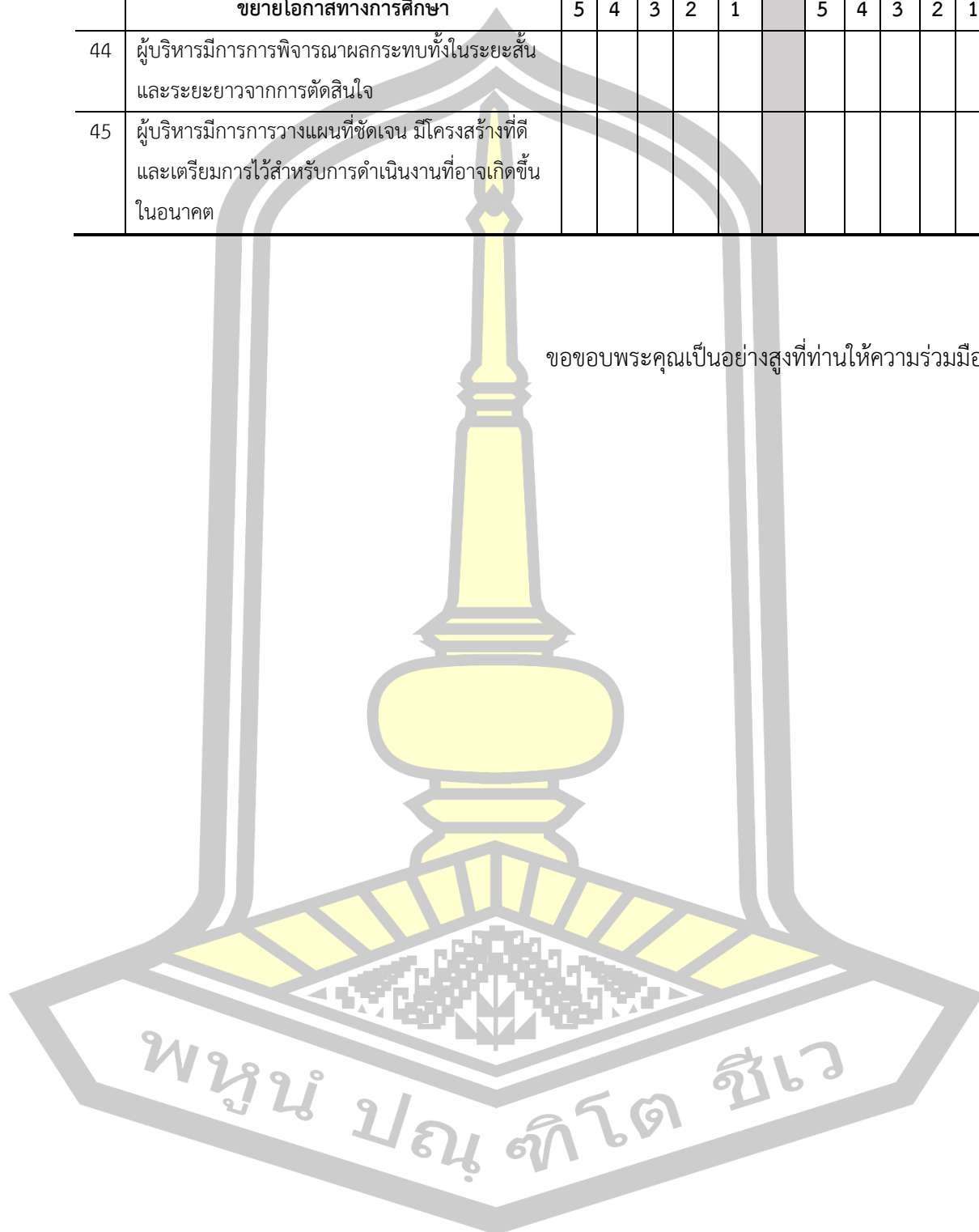
3. ขนาดของโรงเรียน (ตามเกณฑ์ สพฐ.)
 - โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 - โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 121 - 600 คน)
 - โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 601 - 1,500 คน)
 - โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน						สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีเป้าหมายเดียวกัน												
32	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่โรงเรียนต้องการบรรลุ											
33	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และ แนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน											
34	บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้											
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์												
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดริเริ่ม												
35	ผู้บริหารมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนา โรงเรียน											
36	ผู้บริหารมีการมองเห็นโอกาสหรือช่องทางใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหา											
37	บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน											
38	ผู้บริหารมีการใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสใน การดำเนินงาน											
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความคิดยืดหยุ่น												
39	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด หรือแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์											
40	ผู้บริหารสามารถใช้แนวทางที่หลากหลายในการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาโรงเรียน											
41	ผู้บริหารมีมุมมองที่แปลกใหม่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา แนวทางปฏิบัติที่สร้างสรรค์และเป็นนวัตกรรม											
42	ผู้บริหารมีการรับฟังและประสานความคิดเห็นที่ แตกต่างเพื่อสร้างแนวทางการทำงานใหม่ ๆ											
องค์ประกอบย่อยที่ 3 คิดอย่างรอบคอบ												
43	ผู้บริหารมีการรวบรวมและพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ											

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน						สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
44	ผู้บริหารมีการพิจารณาผลกระทบทั้งในระยะสั้น และระยะยาวจากการตัดสินใจ												
45	ผู้บริหารมีการวางแผนที่ชัดเจน มีโครงสร้างที่ดี และเตรียมการไว้สำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคต												

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือ





แบบสัมภาษณ์

เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวกาญจนา ดวงใจดี

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 093-4704354

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-สกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....
6. สถานที่สัมภาษณ์.....
7. วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีหน้าที่และรับผิดชอบในการการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ ดังนี้

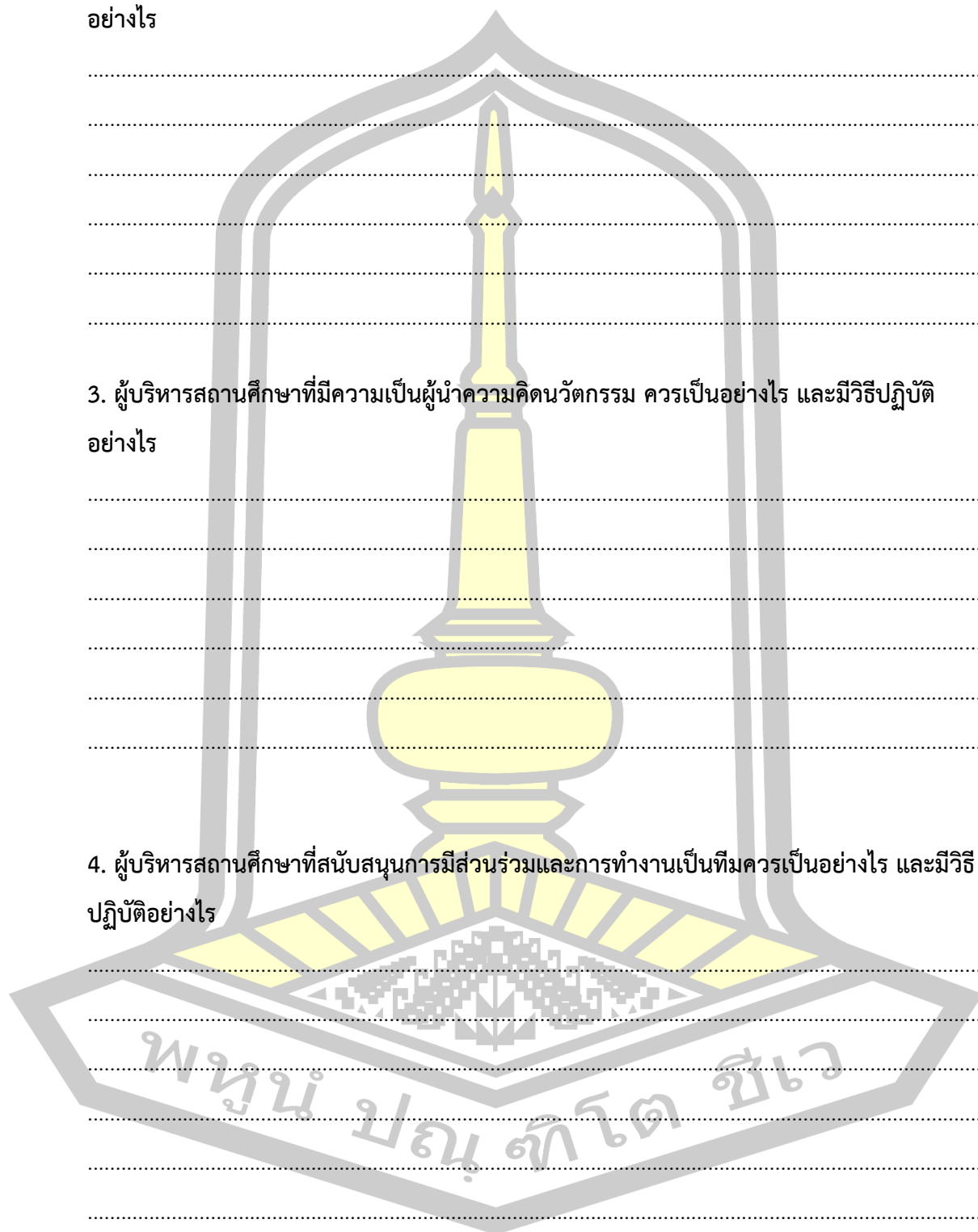
1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ควรเป็นอย่างไร และมีวิธีปฏิบัติอย่างไร



2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม ควรเป็นอย่างไร และมีวิธีปฏิบัติอย่างไร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม ควรเป็นอย่างไร และมีวิธีปฏิบัติอย่างไร

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมควรเป็นอย่างไร และมีวิธีปฏิบัติอย่างไร



5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ควรเป็นอย่างไร และมีวิธีปฏิบัติอย่างไร

6. การกำหนดชั่วโมงในกระบวนการพัฒนาโดยรวมและแยกรายองค์ประกอบ ควรกำหนดชั่วโมงตามหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งสัดส่วนได้เป็น 70 : 20 : 10 ได้แก่

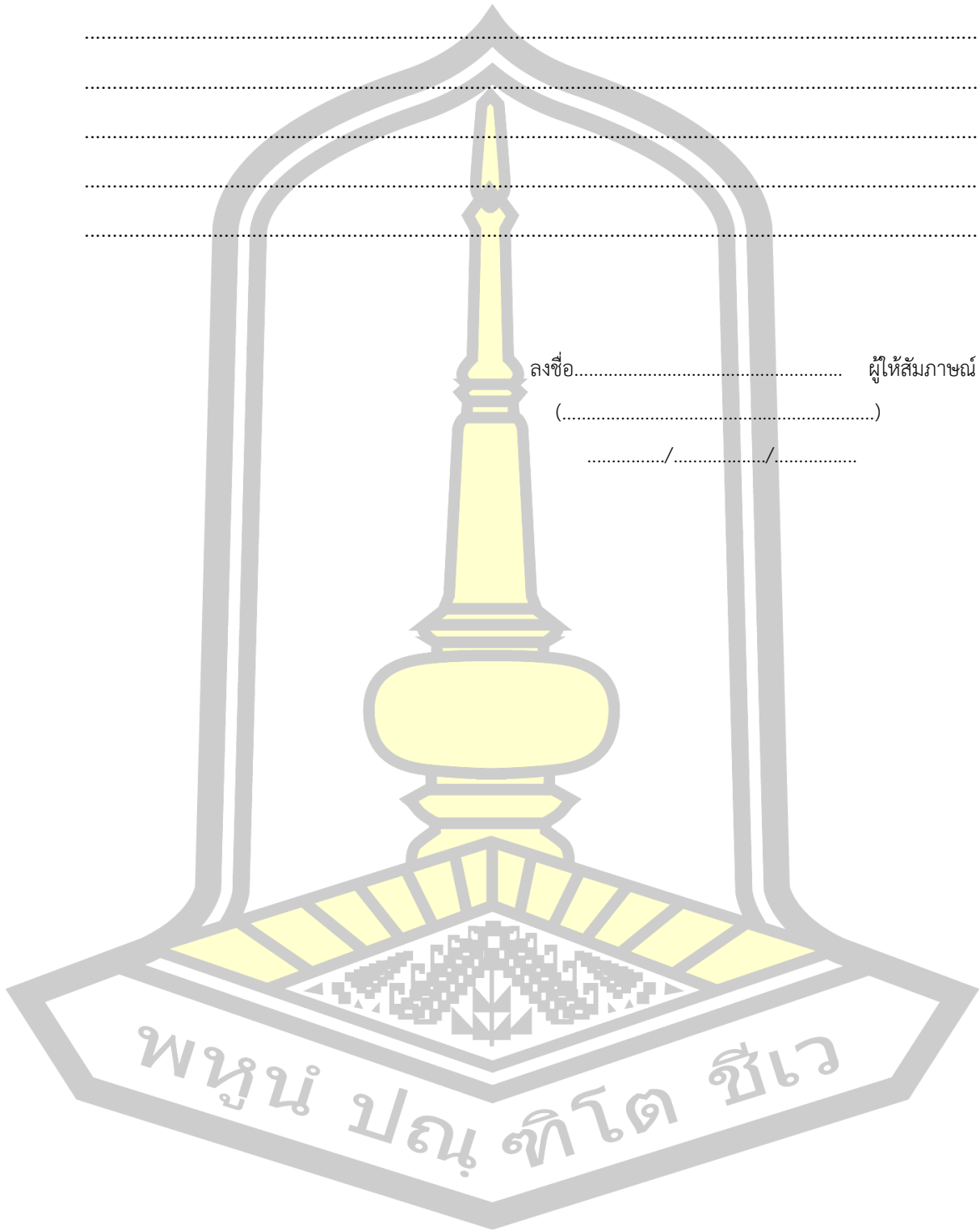
1) ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์การลงมือทำ (Experiential Learning) ได้แก่ การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน

2) ร้อยละ 20 เป็นการการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น (Social Learning) ได้แก่ การศึกษาดูงาน

3) ร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้จากเนื้อหา (Formal Learning) ได้แก่ การฝึกอบรม
ท่านมีความเห็นว่าในแต่ละสัดส่วนควรใช้เวลาเท่าใด พิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	0.646	2
2. การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	0.637	3
3. การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม	0.585	4
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	0.666	1
5. การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม	0.570	5

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม





แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อและประเด็นต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแต่ละข้อ 5 ระดับดังต่อไปนี้
 - 5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมแนบท้ายแบบประเมิน

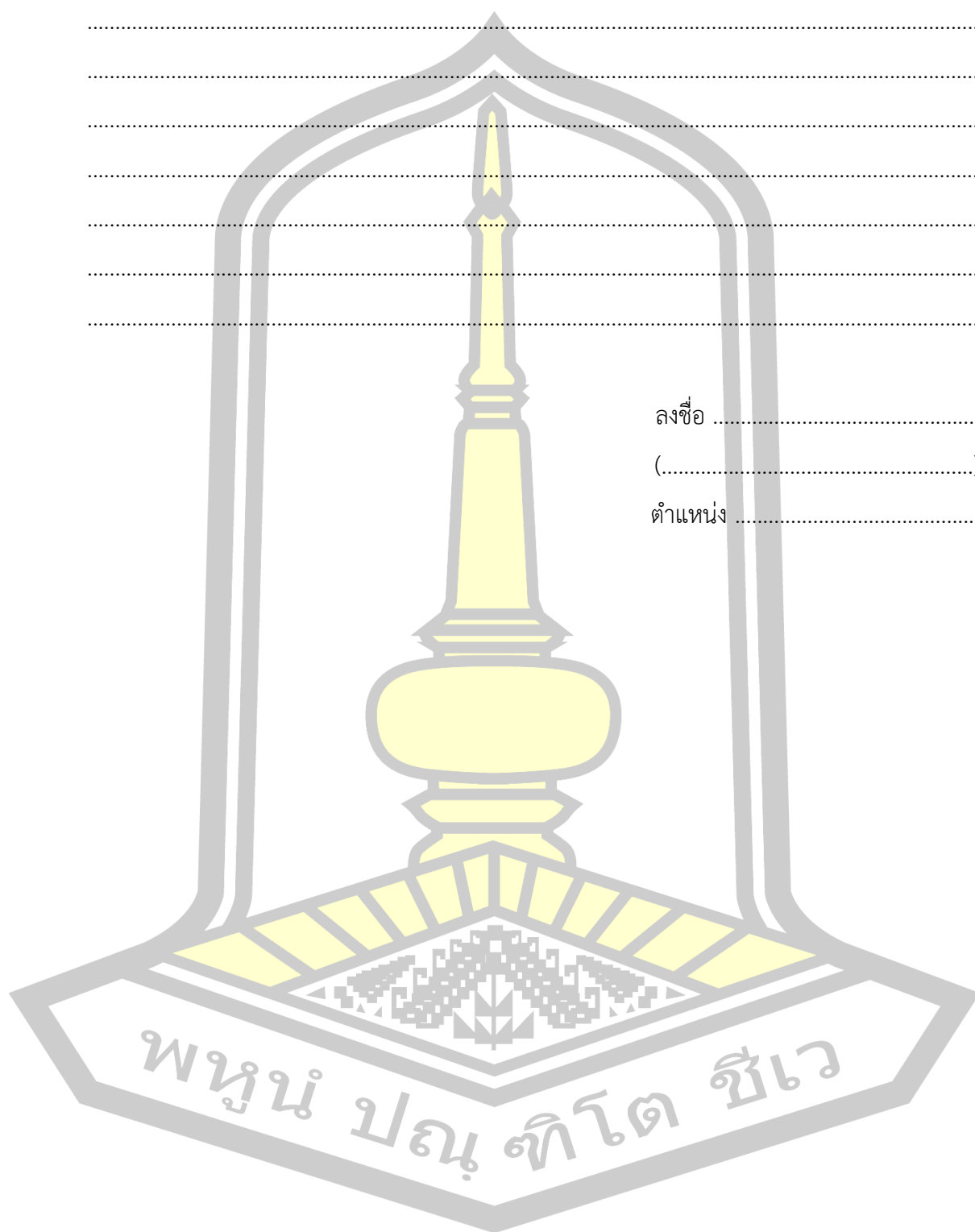
นางสาวกาญจนา ดวงใจดี

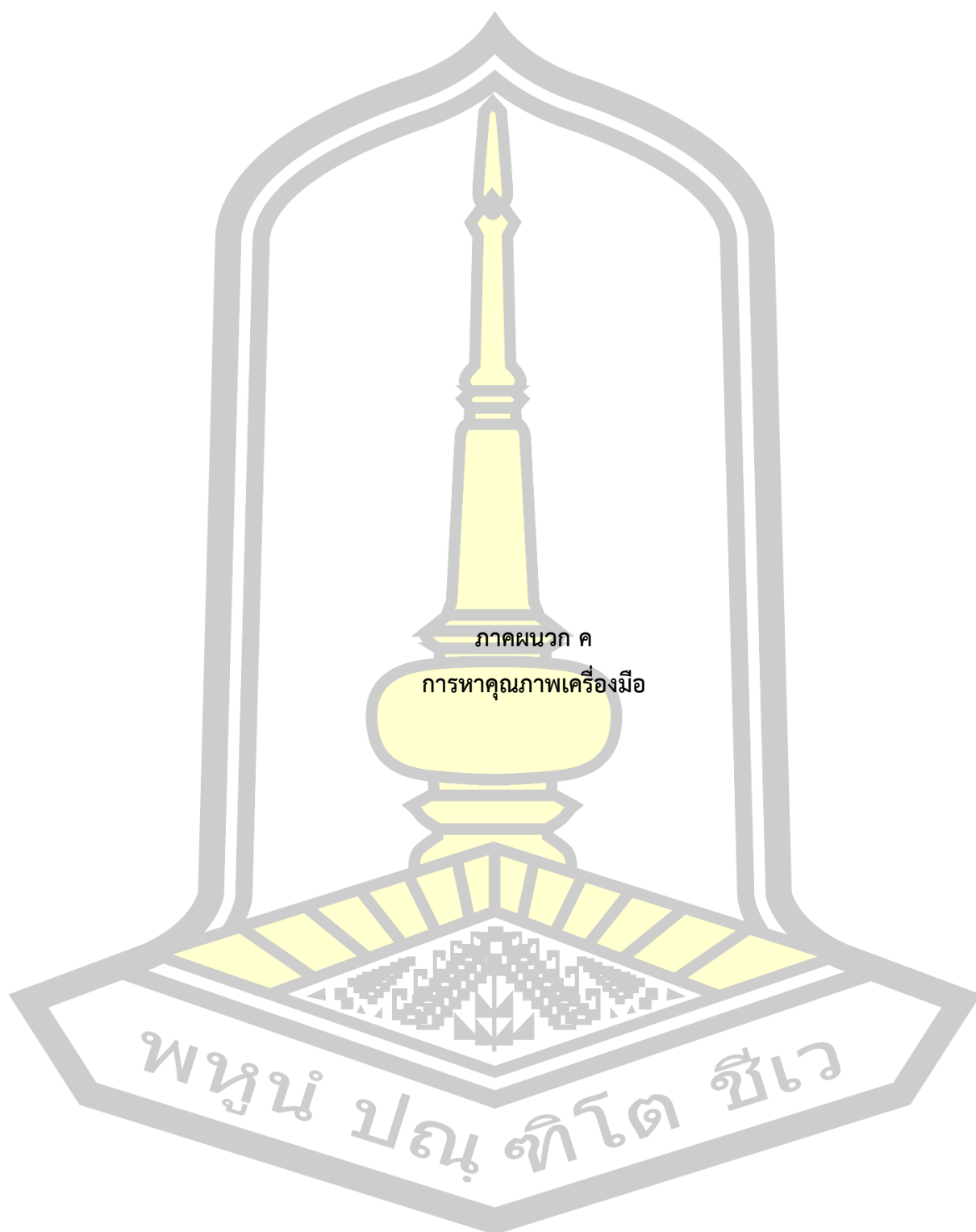
นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 093-4704354

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม





ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

สำหรับผู้ประเมิน/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีข้อสอบทั้งหมด จำนวน 45 ข้อ สรุปผล
 จากการวิเคราะห์พบว่ามีข้อสอบที่ใช้ได้ จำนวน 45 ข้อ และมีข้อสอบที่ต้องตัดทิ้ง/ปรับปรุง จำนวน
 5 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
1	-1	1	1	-1	1	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	0	1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
6	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
7	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
8	0	0	1	-1	1	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
9	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	0	0	1	0	0	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	-1	0	1	0	1	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
23	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
24	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
25	0	0	1	0	0	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
26	1	0	1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	-1	1	3	0.60	ใช้ได้
29	1	1	1	-1	1	3	0.60	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
32	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
35	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
36	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
43	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
44	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
45	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
48	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
49	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
50	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้

จากผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งก็คือค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หรือความเที่ยงตรงรายข้อของข้อสอบแต่ละข้อ โดยจะพิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ดังนั้นจึงพบว่ามีข้อสอบที่เข้าเกณฑ์หรือมีความตรงหรือสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ จำนวน 45 ข้อ จากทั้งหมด 50 ข้อ

สรุปผลจากการวิเคราะห์พบว่ามีข้อสอบที่ใช้ได้ จำนวน 45 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
4	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	0	1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
6	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
7	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
9	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
23	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
24	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
26	1	0	1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	-1	1	3	0.60	ใช้ได้
29	1	1	1	-1	1	3	0.60	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
32	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
35	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
36	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
43	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
44	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
45	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
46	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
49	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
50	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้

สรุปผลการวิเคราะห์พบว่าข้อสอบที่ต้องตัดทิ้ง/ปรับปรุง จำนวน 5 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
1	-1	1	1	-1	1	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
8	0	0	1	-1	1	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
15	0	0	1	0	0	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
17	-1	0	1	0	1	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
25	0	0	1	0	0	1	0.20	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง



ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ข้อ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.731*	0.984	0.841*	0.991
2	0.735*		0.71*	
3	0.744*		0.848*	
4	0.772*		0.819*	
5	0.742*		0.73*	
6	0.778*		0.826*	
7	0.664*		0.867*	
8	0.673*		0.656*	
9	0.69*		0.808*	
10	0.745*		0.951*	
11	0.58*		0.686*	
12	0.602*		0.838*	
13	0.711*		0.741*	
14	0.692*		0.741*	
15	0.679*		0.846*	
16	0.786*		0.887*	
17	0.725*		0.887*	
18	0.808*		0.899*	
19	0.807*		0.892*	
20	0.772*		0.818*	
21	0.787*		0.857*	
22	0.801*		0.95*	
23	0.76*		0.906*	
24	0.875*		0.86*	

ข้อ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
25	0.823*		0.847*	
26	0.807*		0.913*	
27	0.794*		0.816*	
28	0.804*		0.867*	
29	0.847*		0.758*	
30	0.861*		0.878*	
31	0.818*		0.858*	
32	0.83*		0.867*	
33	0.816*		0.942*	
34	0.715*		0.888*	
35	0.808*		0.896*	
36	0.599*		0.797*	
37	0.666*		0.845*	
38	0.798*		0.857*	
39	0.856*		0.822*	
40	0.778*		0.803*	
41	0.803*		0.816*	
42	0.923*		0.959*	
43	0.851*		0.784*	
44	0.854*		0.885*	
45	0.775*		0.674*	

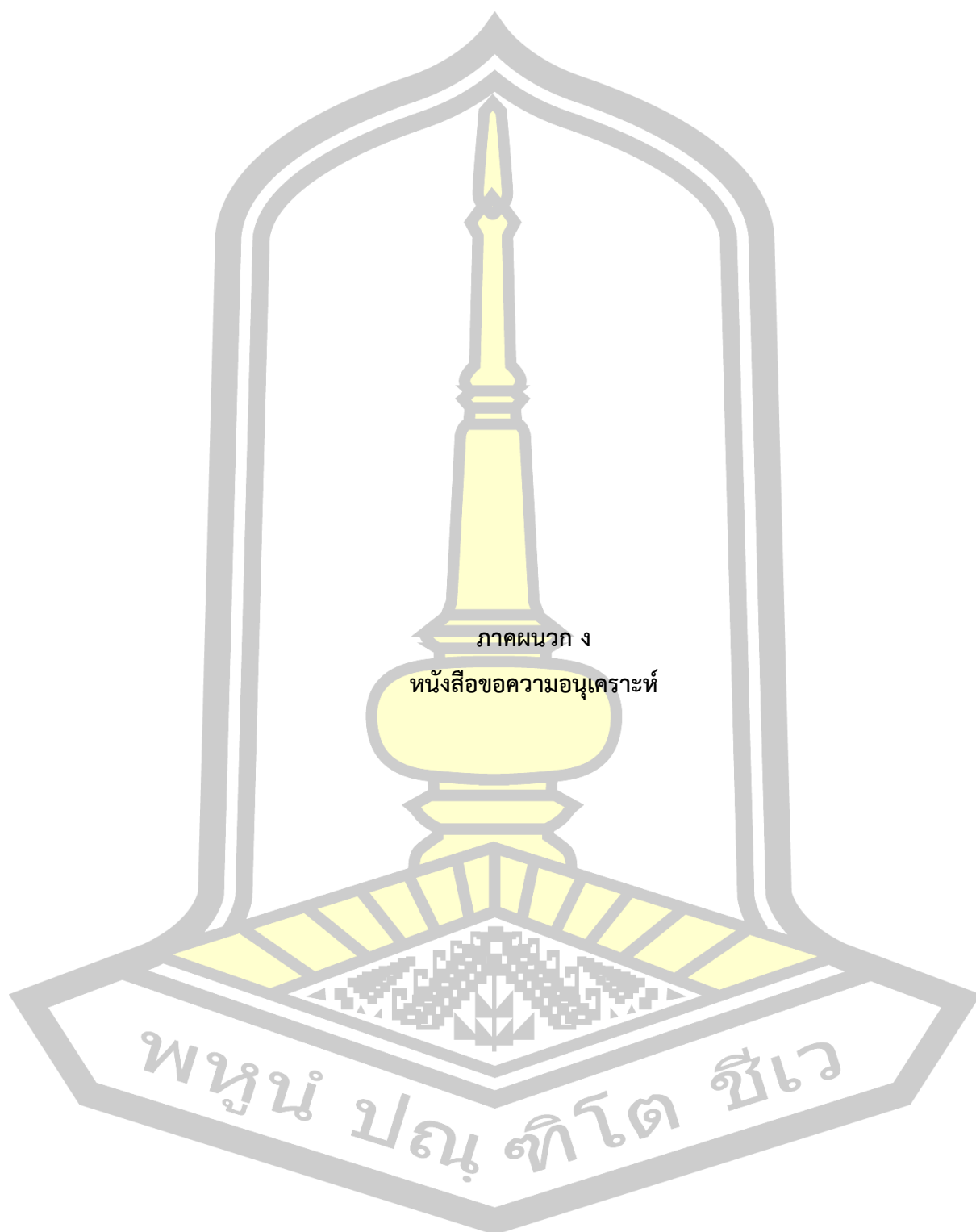
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์ ปณ. ทีโตน ชีเว

จากตารางพบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน จำนวน 45 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.58 ถึง 0.923 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 45 ข้อ ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ "ค่าอำนาจจำแนก" (Discrimination) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และคุณภาพทั้งฉบับ "ค่าความเชื่อมั่น" (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984

แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 45 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.656 ถึง 0.959 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 45 ข้อ ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ "ค่าอำนาจจำแนก" (Discrimination) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และคุณภาพทั้งฉบับ "ค่าความเชื่อมั่น" (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 0-4372-1764 โทรภายใน 6241

ที่ อว 0605.5(2)/ว4987

วันที่ 20 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อพันธ์ พิสุทธิพิทยา

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสี่อ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พจนันท์ ปณฺ ทิโต ชีวะ

ที่ อว 0605.5(2)/ ๖4988

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณละเอียด เยี่ยงนา

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อนิติตจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0 4372 1764



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 0-4372-1764 โทรภายใน 6241

ที่ อว 0605.5(2)/ว4987

วันที่ 20 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณณ์

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ ๖4988

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐพงศ์ ทับสุลี

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0 4372 1764



ที่ อว 0605.5(2)/ ว4988

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณเดชา มาบุญธรรม

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0 4372 1764



ที่ อว 0605.5(2)/191

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มกราคม 2568

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์**เรียน** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและดำเนินงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม.การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตยืมจากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวกาญจนา ดวงใจดี ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ อว 0605.5(2)/ว298

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 มกราคม 2568

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม บริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอลความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวกาญจนา ดวงใจดี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4371-9800 ต่อ 6216



ที่ ศธ ๐๔๐๖๘/๗๐๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต ๗ ถนนพิมาย - ชุมพวง
อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๒๗๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด ทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต ๗”

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต ๗ ขออนุเคราะห์ท่านและบุคลากรครูในสังกัดได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยดังกล่าว เพื่อนิสิตจะได้นำข้อมูลไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญธรรม ยมรัตน์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต ๗

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๑๗๓

งานธุรการ โทร. ๐๔ ๘๒๔๒ ๘๗๔๔

“เรียนดี มีความสุข”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว1473

วันที่ 18 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ คศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ว1473

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายบุญธรรม ยมนันต์

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คง ได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0934704354



ที่ อว 0605.5(2)/ว1473

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเกรียงศักดิ์ คัมภีรา

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คง ได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0934704354



ที่ อว 0605.5(2)/ว1473

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชยุทธ ชูหนู

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คง ได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0934704354



ที่ อว 0605.5(2)/ว1473

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเอนก สังฆมาตร

ด้วย นางสาวกาญจนา ดวงใจดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะ ศึกษา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คง ได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0934704354





โปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



จัดทำโดย

นางสาวกาญจนา ดวงใจดี

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบทบาท บุคลิกภาพ และทักษะทางสังคม ในการเข้าใจปัญหาหรือโอกาส และค้นพบแนวทางในการดำเนินงาน โดยการใช้กระบวนการของการสร้างบริบททางนวัตกรรมเพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรม และเกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน

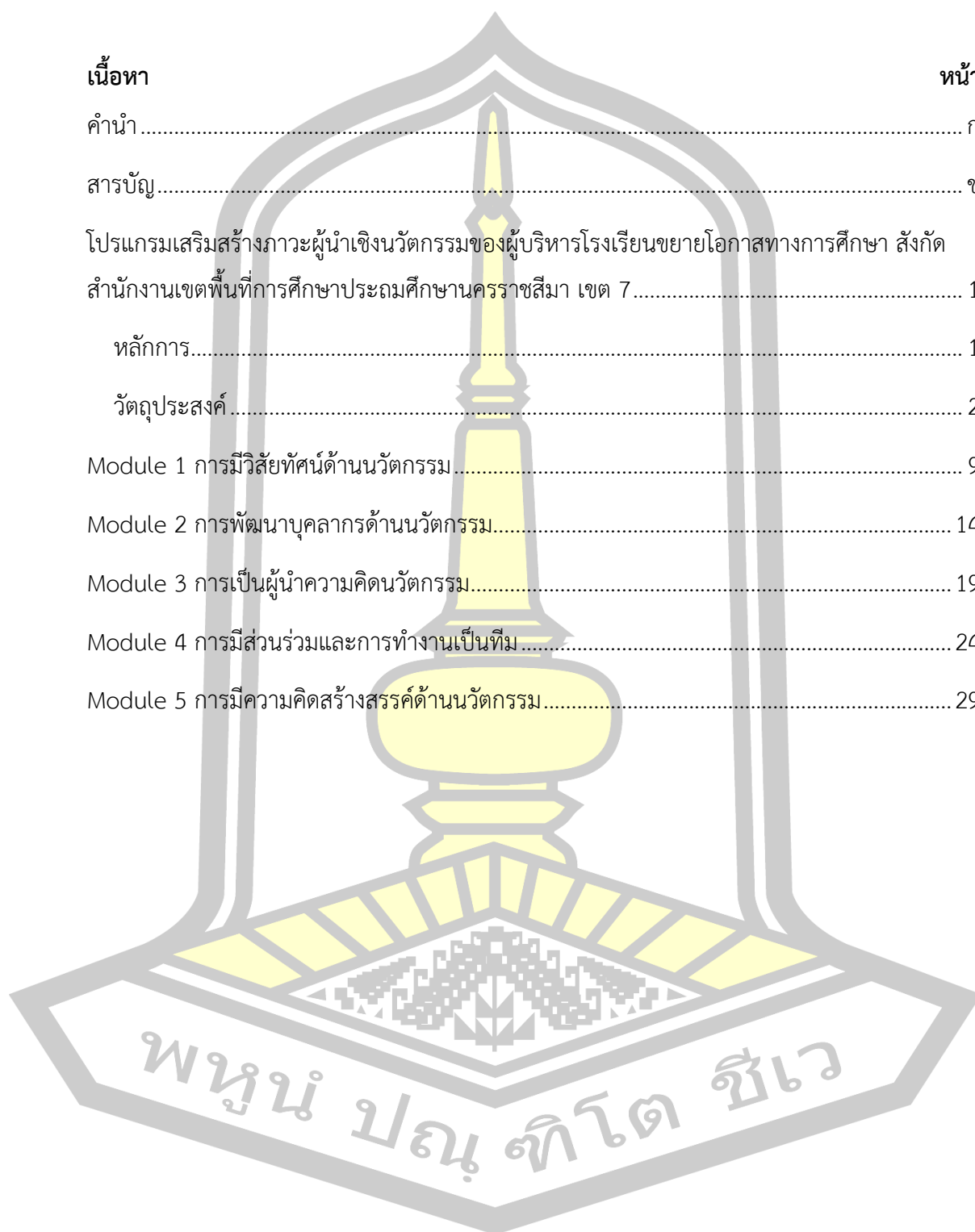
ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม ขอบพระคุณความอนุเคราะห์จากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมนี้จะเป็นที่น่าพอใจและเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ สถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

กาญจนา ดวงใจดี

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.....	1
หลักการ.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม.....	9
Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม.....	14
Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม.....	19
Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม.....	24
Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม.....	29



**โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**

หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้บริหารด้านบทบาท บุคลิกภาพ และทักษะทางสังคม ในการเข้าใจปัญหาหรือโอกาส และค้นพบแนวทางในการดำเนินการงาน โดยการใช้กระบวนการของการสร้างบริบททางนวัตกรรมเพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้ครูสร้างนวัตกรรม และเกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฉบับนี้ ใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ซึ่งเป็นแนวทางการบูรณาการการเรียนรู้จากประสบการณ์การลงมือทำ 70% การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น 20% และการเรียนรู้จากเนื้อหา 10 % โดยใช้วิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้ทักษะเชิงนวัตกรรมในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โปรแกรมดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษา

เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

การสร้างวิสัยทัศน์

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน
2. การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การถ่ายทอดวิสัยทัศน์

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบและเข้าใจร่วมกัน
4. การสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

5. การพัฒนาโรงเรียนโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม
6. การนำวิสัยทัศน์เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย นำไปสู่การปฏิบัติจริง
7. การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
8. การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน

Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

การฝึกอบรมในงาน

1. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
2. การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
3. การจัดอบรมให้บุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน

การพัฒนาด้วยตนเอง

4. การนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบท
ของโรงเรียน

5. การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและ
ชุมชน

การอบรมสัมมนา

6. การฝึกอบรมสัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญ

7. การนำความรู้จากการอบรม สัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน

Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

การโนมน้าวบุคคล

1. การใช้ทักษะการพูดโนมน้าวใจเพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับ

2. การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย

3. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน

การสื่อสารที่มีอิทธิพล

4. การถ่ายทอดเนื้อหาอย่างกระชับ และเข้าใจง่าย

5. การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น

Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1. การความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

2. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น

3. การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม

4. การสร้างความตระหนักรู้ในการทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของ

โรงเรียน

การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์

5. การเสริมแรงให้กับบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม

6. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

7. การเปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์อย่างโปร่งใส

8. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์

การมีเป้าหมายเดียวกัน

9. การสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษาต้องการบรรลุ

10. การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

11. การปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม เนื้อหาโดยรวม มีดังนี้

ความคิดริเริ่ม

1. การมีวิสัยทัศน์ มองเห็นโอกาสและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
2. การใช้โอกาสหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา
3. การให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

ความคิดยืดหยุ่น

4. การกำหนดแนวทางบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
5. การมีแนวคิดที่หลากหลายในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์
6. การใช้นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
7. การรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการทำงาน
8. การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

คิดอย่างรอบคอบ

9. การพิจารณาข้อมูลและผลกระทบอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ
10. การพิจารณาผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว
11. การเตรียมการสำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาของโปรแกรมมีการใช้วิธีการพัฒนาและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดจากงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปวิธีการพัฒนาได้ 3 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรม และใช้เวลาในการพัฒนาตามหลักการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยมีอัตราส่วน 70 : 20 : 10 จำนวนทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน จำนวน 105 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 28 ชั่วโมง

- 1.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 21 ชั่วโมง
- 1.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 14 ชั่วโมง
- 1.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 35 ชั่วโมง
- 1.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 7 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน จำนวน 30 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 8 ชั่วโมง
 - 2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 6 ชั่วโมง
 - 2.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 4 ชั่วโมง
 - 2.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 10 ชั่วโมง
 - 2.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 2 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม จำนวน 15 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 4 ชั่วโมง
 - 3.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 3 ชั่วโมง
 - 3.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 2 ชั่วโมง
 - 3.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 5 ชั่วโมง
 - 3.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 1 ชั่วโมง

ตาราง 1 วิธีการพัฒนาในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	จำนวนชั่วโมง ในการพัฒนา
การเรียนรู้จาก ประสบการณ์การ ลงมือทำ 70%	เรียนรู้ขณะ ปฏิบัติงาน	1. ปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับ การพัฒนา 2. การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและ การศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยน ความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการ พัฒนาสถานศึกษา	105
การเรียนรู้จาก การแลกเปลี่ยน	ศึกษาดูงาน	1. ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านนวัตกรรม	30

ตาราง 1 (ต่อ)

หลักการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา	จำนวนชั่วโมง ในการพัฒนา
ความคิดเห็นกับ ผู้อื่น 20%		การบริหารสถานศึกษาและการพัฒนา การศึกษา 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหาร สถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา 3. เข้าร่วมเครือข่ายเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหาร สถานศึกษาจากสถานศึกษาต้นแบบ	
การเรียนรู้จาก เนื้อหา 10%	อบรมโดย วิทยากร	1. บรรยายเนื้อหา ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้าน นวัตกรรม Module 3 การเป็นผู้นำความคิด นวัตกรรม Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีม Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้าน นวัตกรรม 2. ประเมินความรู้และทักษะก่อน – หลังการ พัฒนา 3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการ พัฒนา	15
		รวม	150

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล ดังนี้

1. มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของระยะเวลา

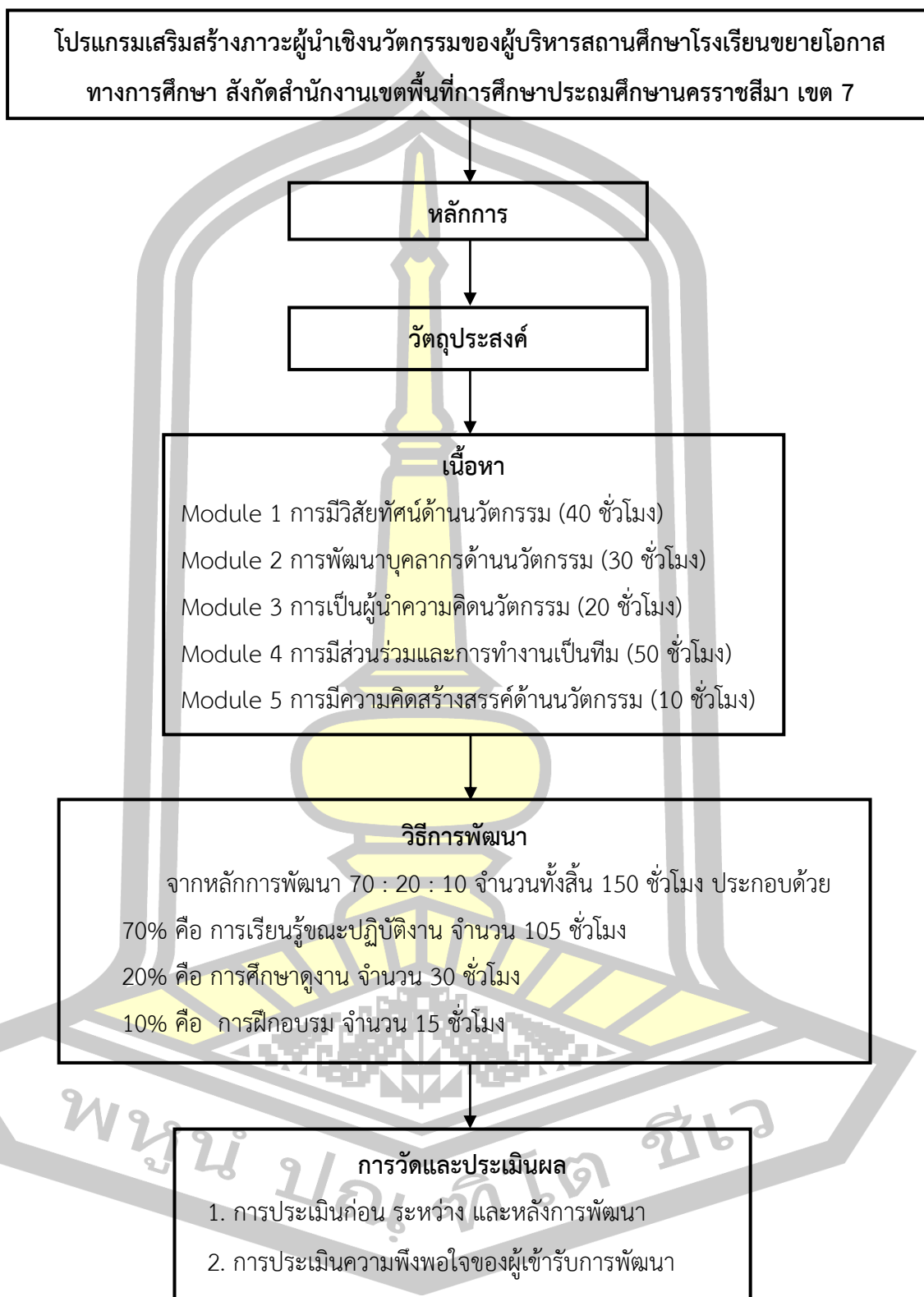
2. ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

3. มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 โดยคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 70 (70 คะแนน) แบ่งเป็น

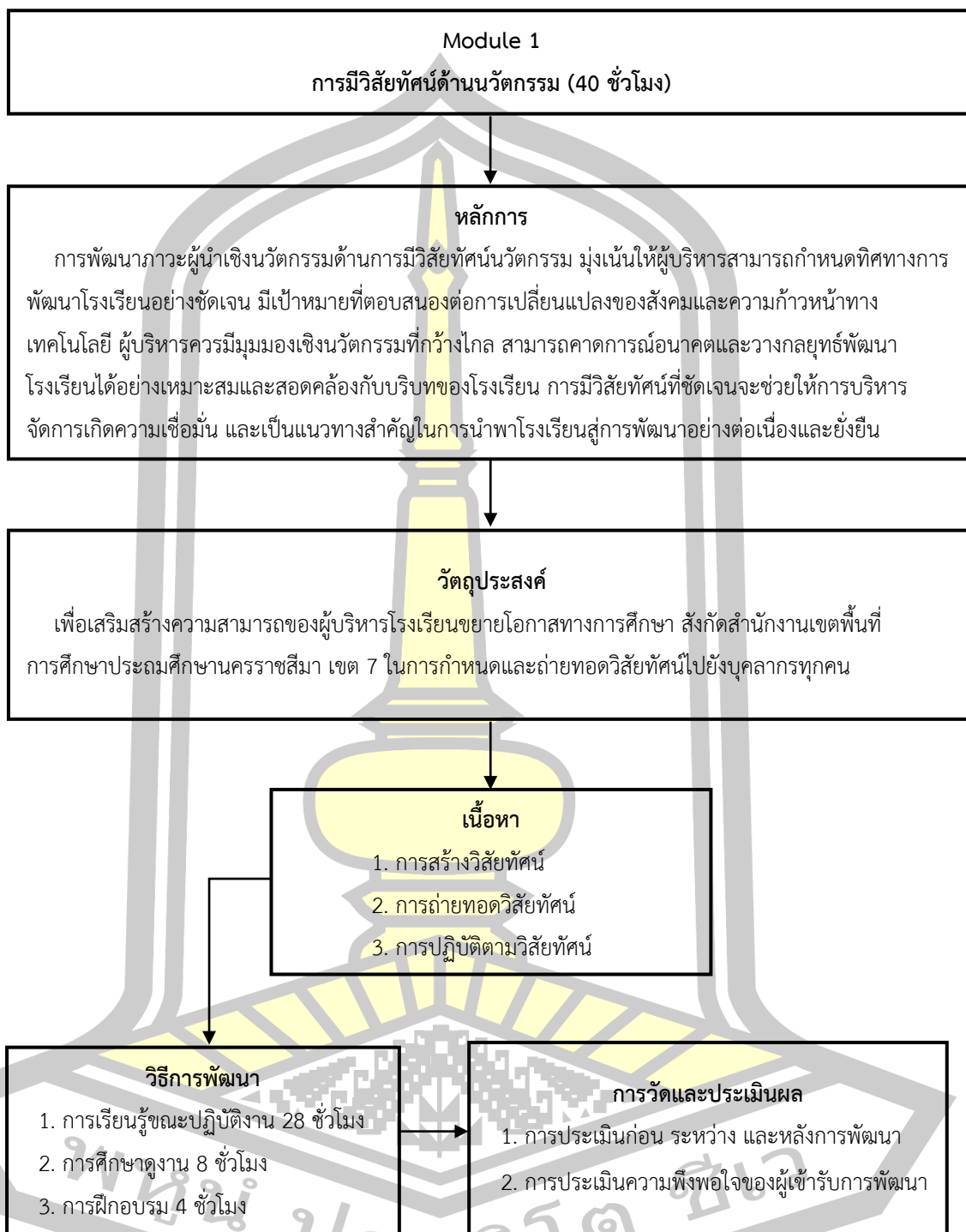
1) ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

2) ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

3) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

Module 1

การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (40 ชั่วโมง)

หลักการ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน มีเป้าหมายที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีมุมมองเชิงนวัตกรรมที่กว้างไกล สามารถคาดการณ์อนาคตและวางกลยุทธ์พัฒนาโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้การบริหารจัดการเกิดความเชื่อมั่น และเป็นแนวทางสำคัญในการนำพาโรงเรียนสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรทุกคน เพื่อให้ทราบทิศทางของโรงเรียน

เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์

- 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน
- 1.2 การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ร่วมกับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

หน่วยที่ 2 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์

- 2.1 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบและเข้าใจร่วมกัน
- 2.2 การสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

หน่วยที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

- 3.1 การพัฒนาโรงเรียนโดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.2 การนำวิสัยทัศน์เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย นำไปสู่การปฏิบัติจริง
- 3.3 การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- 3.4 การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน

วิธีการพัฒนา

1. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน จำนวน 28 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 บูรณาการจากการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.2 นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมของสถานศึกษาผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
2. การศึกษาดูงาน จำนวน 8 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา
 - 2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา
3. การฝึกอบรม จำนวน 4 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การบรรยายโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและตัวอย่างจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ
 - 3.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม โดยให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ
 - 3.3 ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
 - 3.4 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการทำงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7



ใบงานที่ 1

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 1

1. จากเนื้อหาที่เรียนรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างไร อธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบ

.....

.....

.....

.....

2. เพราะเหตุใดการถ่ายทอดวิสัยทัศน์จึงถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือและความสำเร็จขององค์กร

.....

.....

.....

.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ท่านจะใช้วิธีใดในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

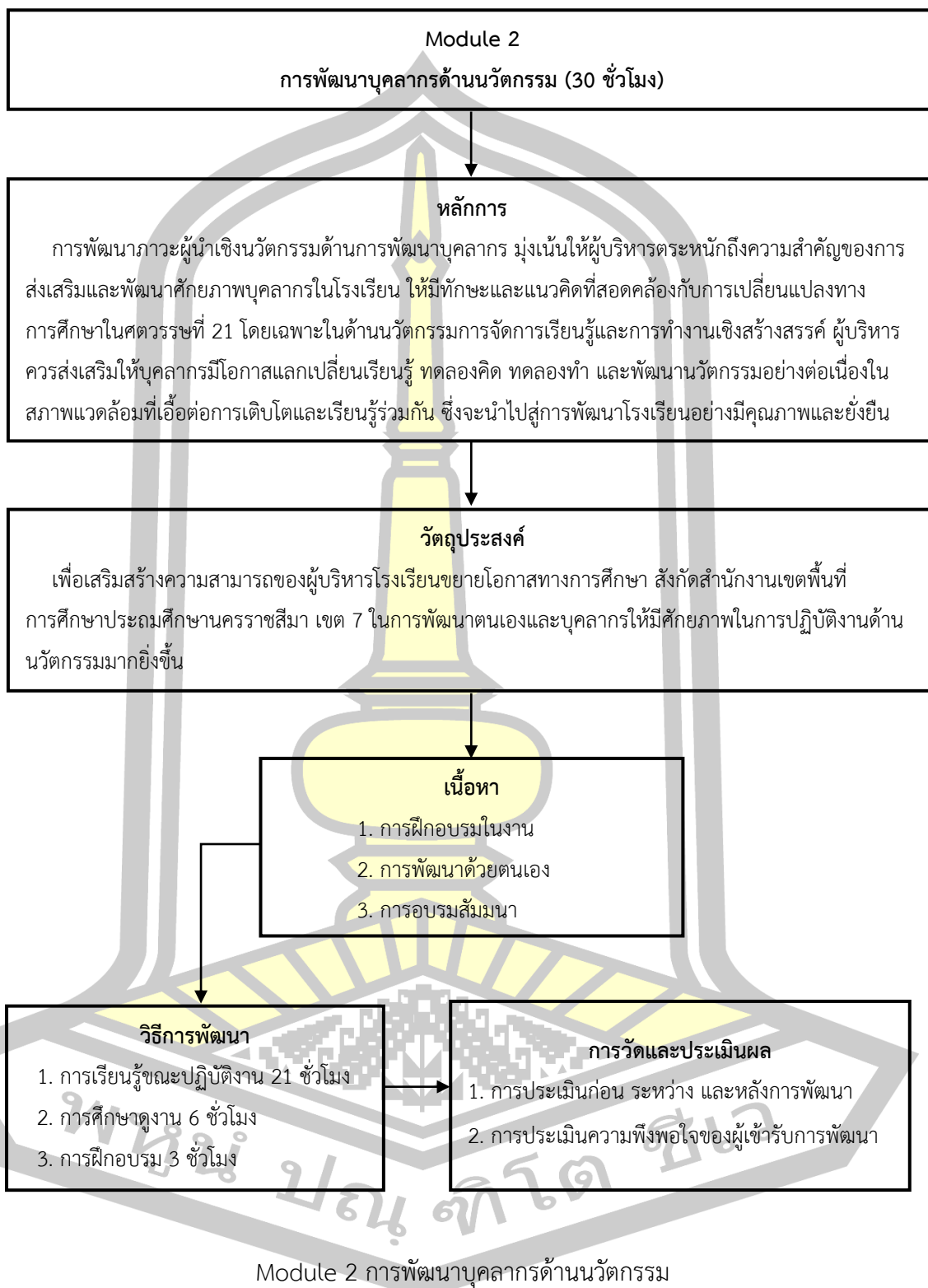
4. จากเนื้อหาเรื่อง "การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์" ท่านคิดว่าแต่ละกระบวนการมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร

.....

.....

.....

.....



Module 2

การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม (30 ชั่วโมง)

หลักการ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียน ให้มีทักษะและแนวคิดที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทดลองคิด ทดลองทำ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตและเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น

เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การฝึกอบรมในงาน

- 1.1 การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
- 1.2 การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 การจัดอบรมให้บุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน

หน่วยที่ 2 การพัฒนาด้วยตนเอง

- 2.1 การนำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
- 2.2 การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

ชุมชน

หน่วยที่ 3 การอบรมสัมมนา

- 3.1 การฝึกอบรมสัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญ
- 3.2 การนำความรู้จากการอบรม สัมมนาไปพัฒนานวัตกรรมและการทำงาน

วิธีการพัฒนา

1. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน จำนวน 21 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 บูรณาการจากการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม
 - 1.2 ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นให้บุคลากรในการพัฒนาตนเอง
 - 1.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมของสถานศึกษา
ผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
 - 1.4 นำความรู้หรือทักษะที่ได้รับไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของ
โรงเรียน
 - 1.5 นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาถ่ายทอดต่อไปยังบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ
พัฒนาทักษะการทำงาน
2. การศึกษาดูงาน จำนวน 8 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้าน
นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา
 - 2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหาร
สถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา
3. การฝึกอบรม จำนวน 4 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การบรรยายโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม เพื่อ
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและตัวอย่างจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร
 - 3.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม
 - 3.3 ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning
Community)
 - 3.4 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการทำงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7



ใบงานที่ 2

Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 2

1. จงอธิบายการฝึกอบรมในงานมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างไร พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

.....

.....

.....

.....

2. การเรียนรู้ด้วยตนเองสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างไร และท่านจะนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. เพราะเหตุใดการอบรมสัมมนาที่เน้นการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จึงส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรได้ดีกว่าการอบรมแบบฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว

.....

.....

.....

.....

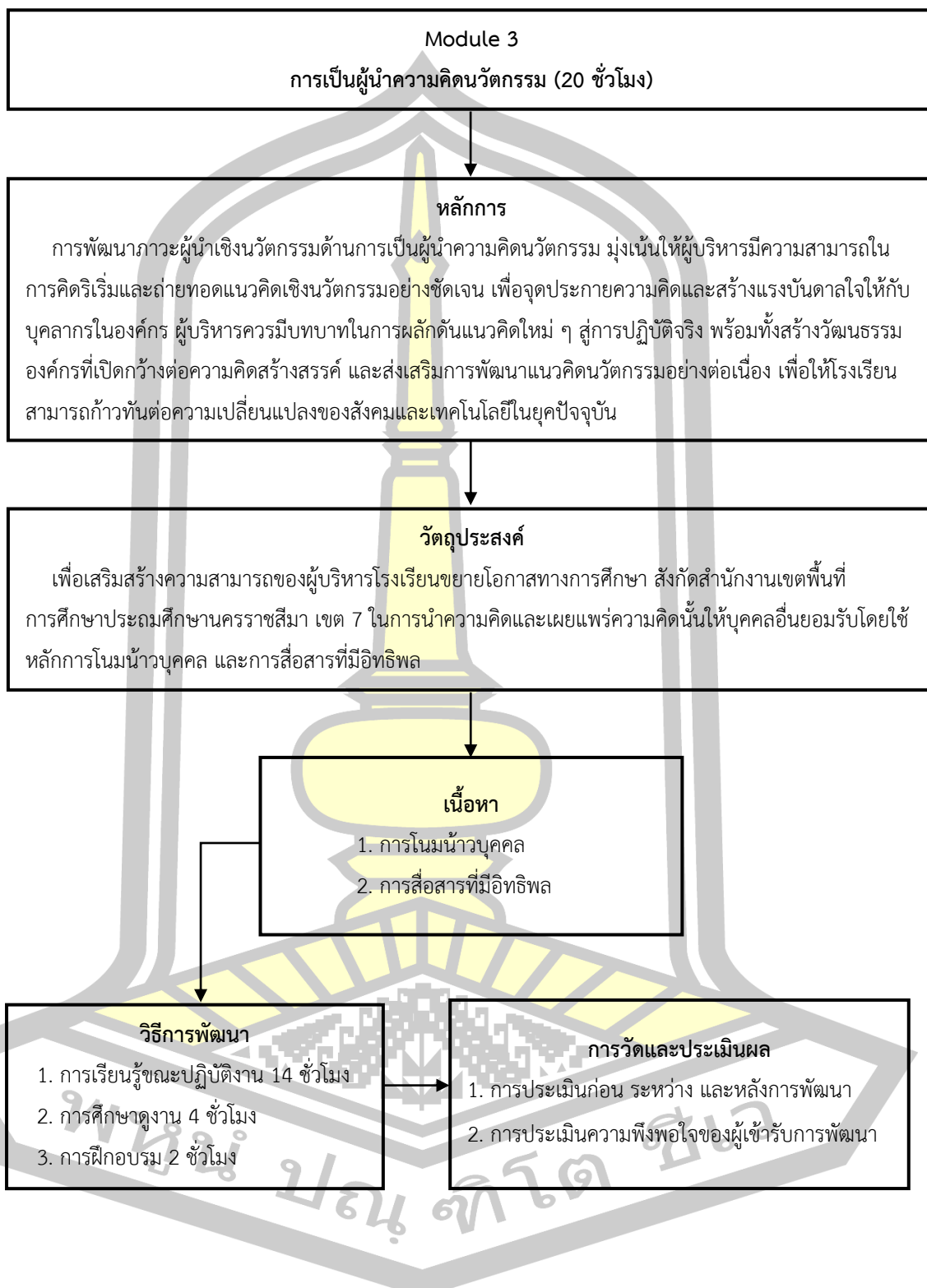
4. เมื่อพิจารณาจากเนื้อหาการฝึกอบรมในงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนา ท่านคิดว่าองค์กรของท่านต้องการพัฒนาแนวทางใดก่อน เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....



Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม

Module 3

การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม (20 ชั่วโมง)

หลักการ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม มุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มและถ่ายทอดแนวคิดเชิงนวัตกรรมอย่างชัดเจน เพื่อจุดประกายความคิดและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรมีบทบาทในการผลักดันแนวคิดใหม่ ๆ สู่การปฏิบัติจริง พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนสามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการนำความคิดและเผยแพร่ความคิดนั้นให้บุคคลอื่นยอมรับโดยใช้หลักการโนมน้าวบุคคล และการสื่อสารที่มีอิทธิพล

เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การโนมน้าวบุคคล

- 1.1 การใช้ทักษะการพูดโน้มน้าวใจเพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับ
- 1.2 การสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย
- 1.3 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน

หน่วยที่ 2 การสื่อสารที่มีอิทธิพล

- 2.1 การถ่ายทอดเนื้อหาอย่างกระชับ และเข้าใจง่าย
- 2.2 การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น

วิธีการพัฒนา

1. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน จำนวน 14 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 บูรณาการจากการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.2 ใช้วิธีการสื่อสารขณะปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย
 - 1.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การศึกษาดูงาน จำนวน 4 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา
 - 2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา
3. การฝึกอบรม จำนวน 2 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การบรรยายโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม
 - 3.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม โดยให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการโน้มน้าวบุคคล และใช้วิธีการสื่อสารอย่างมีอิทธิพล
 - 3.3 ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
 - 3.4 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม



พหุบัณฑิตวิทยา

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการทำงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7



ใบงานที่ 3

Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม

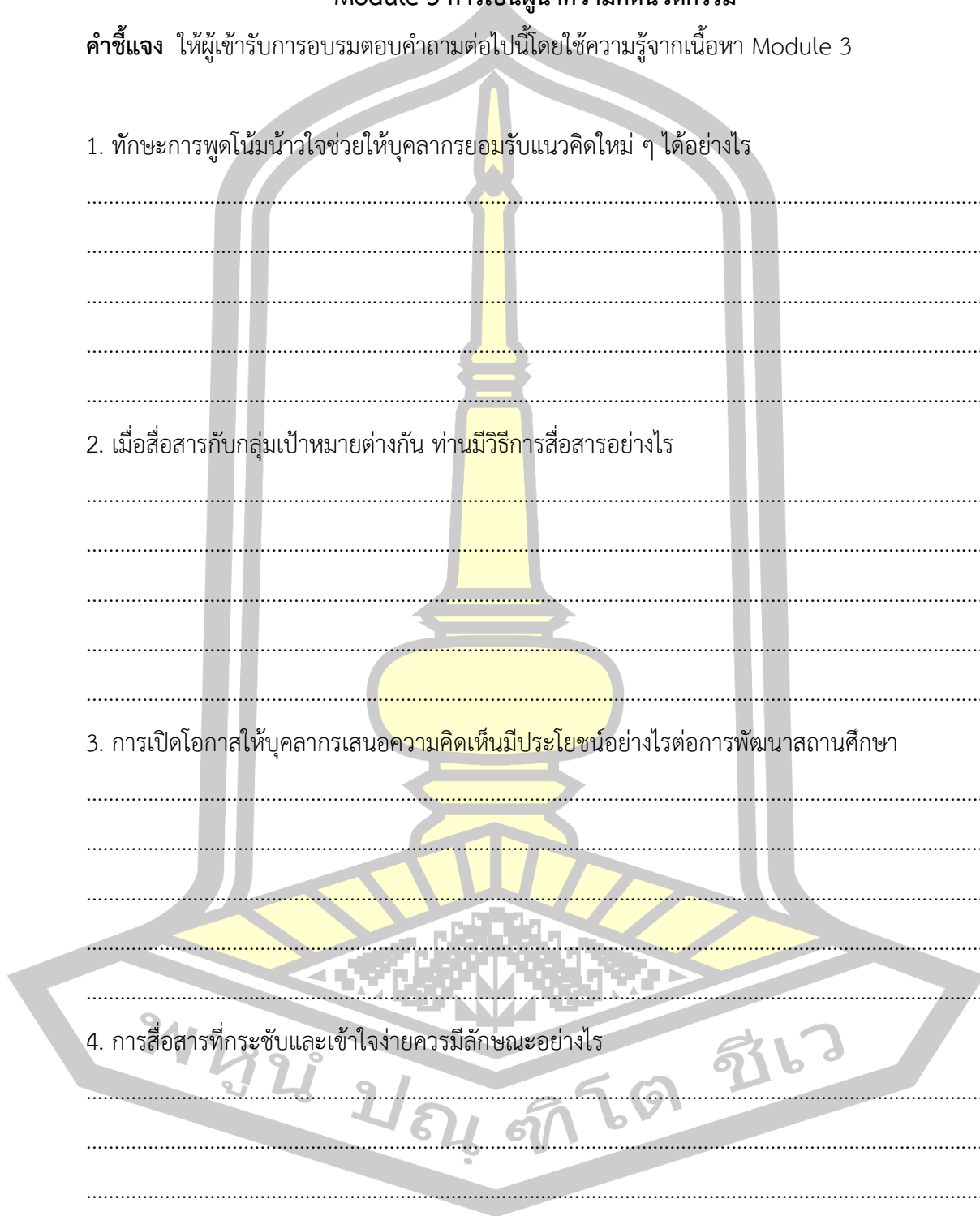
คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 3

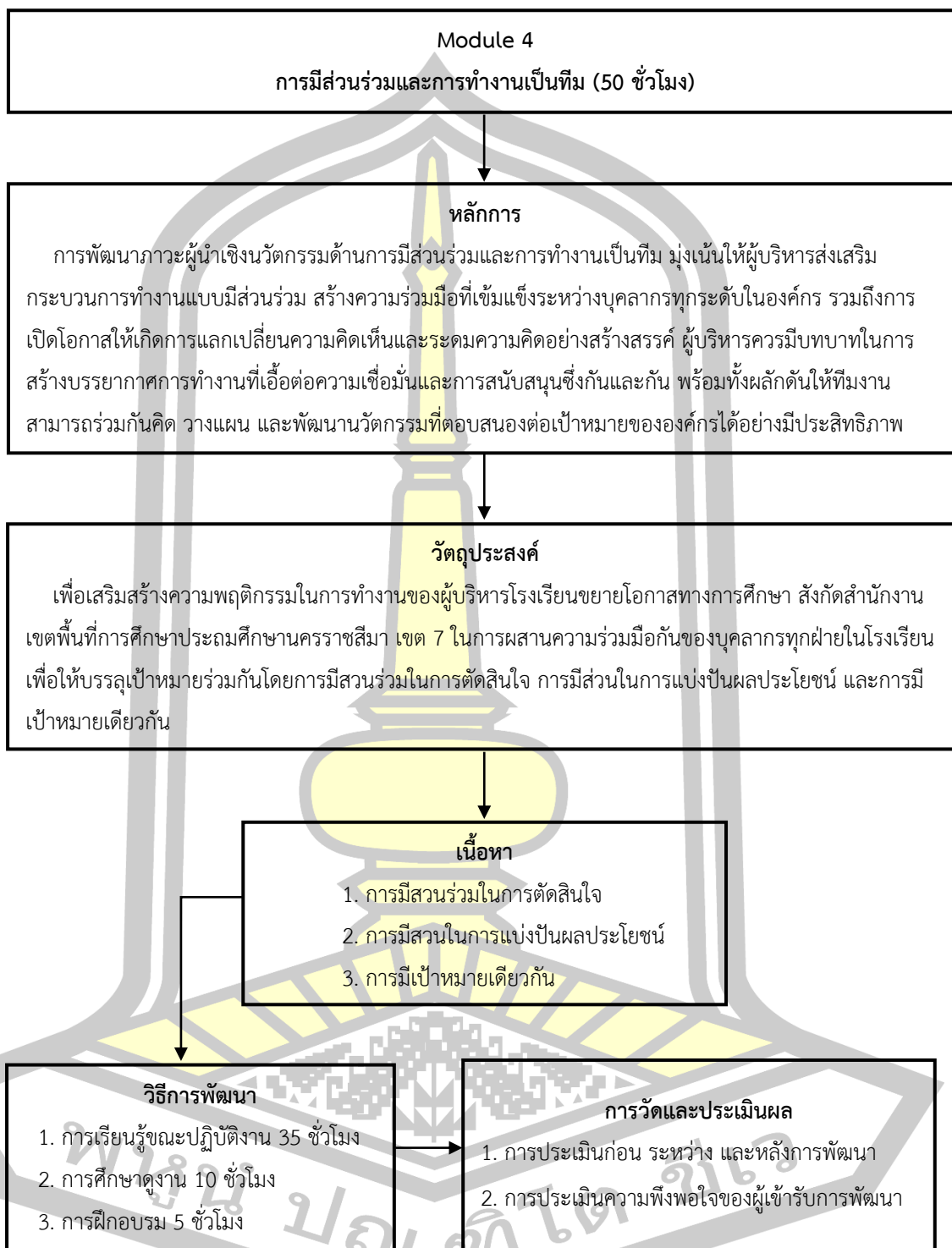
1. ทักษะการพูดโน้มน้าวใจช่วยให้บุคลากรยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างไร

2. เมื่อสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายต่างกัน ท่านมีวิธีการสื่อสารอย่างไร

3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นมีประโยชน์อย่างไรต่อการพัฒนาสถานศึกษา

4. การสื่อสารที่กระชับและเข้าใจง่ายควรมีลักษณะอย่างไร





Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

Module 4

การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (50 ชั่วโมง)

หลักการ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างบุคลากรทุกระดับในองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและระดมความคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความเชื่อมั่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งผลักดันให้ทีมงานสามารถร่วมกันคิด วางแผน และพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความพฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการผสมผสานความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ และการมีเป้าหมายเดียวกัน

เนื้อหา

หน่วยที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

- 1.1 การความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร
- 1.2 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น
- 1.3 การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม
- 1.4 การสร้างความตระหนักรู้ในการทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน

หน่วยที่ 2 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์

- 2.1 การเสริมแรงให้กับบุคลากรผ่านการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม
- 2.2 การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร
- 2.3 การเปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์อย่างโปร่งใส

2.4 การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งปันผลประโยชน์

หน่วยที่ 3 การมีเป้าหมายเดียวกัน

3.1 การสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษาต้องการบรรลุ

3.2 การกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.3 การปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิธีการพัฒนา

1. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน จำนวน 35 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 บูรณาการจากการทำงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.2 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นและกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษา

1.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

2. การศึกษาดูงาน จำนวน 10 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา

2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา

3. การฝึกอบรม จำนวน 5 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การบรรยายโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

3.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกจากการจำลองสถานการณ์จริง

3.3 ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

3.4 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา
 - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม
 - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการทำงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7



ใบงานที่ 4

Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 4

1. เพราะเหตุใดการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรจึงสำคัญต่อการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

.....

2. การแบ่งปันผลประโยชน์อย่างโปร่งใสช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. การมีเป้าหมายเดียวกันในองค์กรมีความสำคัญและส่งผลอย่างไรต่อความสำเร็จขององค์กร

.....

.....

.....

.....

4. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีวิธีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างไร

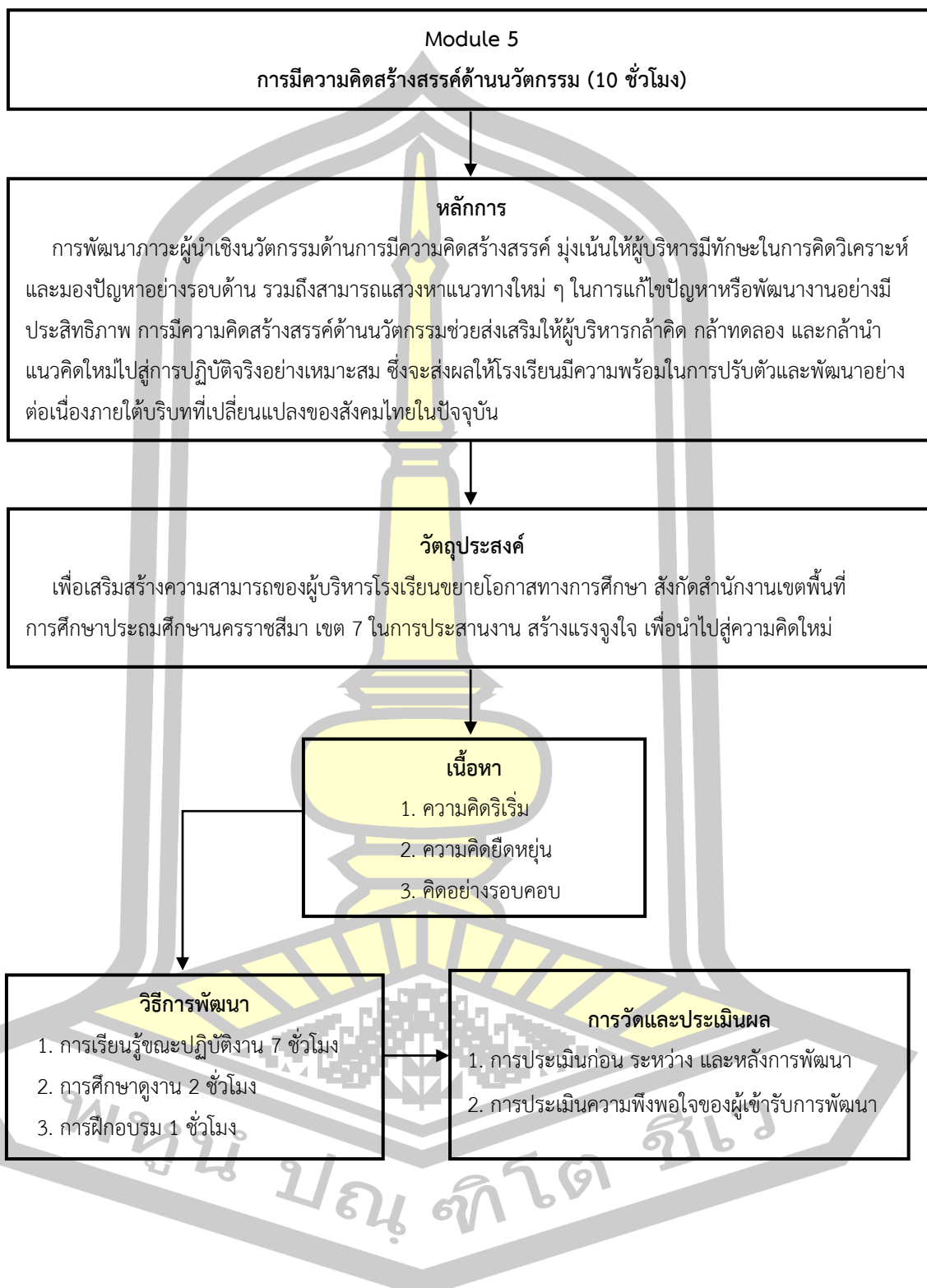
.....

.....

.....

.....

พจนันท์ อนุชิต ชีวะ



Module 5

การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (10 ชั่วโมง)

หลักการ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และมองปัญหาอย่างรอบด้าน รวมถึงสามารถแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทดลอง และกล้านำแนวคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการประสานงาน สร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่

เนื้อหา

หน่วยที่ 1 ความคิดริเริ่ม

- 1.1 การมีวิสัยทัศน์ มองเห็นโอกาสและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน
- 1.2 การใช้โอกาสหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา
- 1.3 การให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

หน่วยที่ 2 ความคิดยืดหยุ่น

- 2.1 การกำหนดแนวทางบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
- 2.2 การมีแนวคิดที่หลากหลายในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 2.3 การใช้นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 2.4 การรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการทำงาน
- 2.5 การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการใช้แนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

หน่วยที่ 3 คิดอย่างรอบคอบ

- 3.1 การพิจารณาข้อมูลและผลกระทบอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ
- 3.2 การพิจารณาผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว
- 3.3 การเตรียมการสำหรับการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

วิธีการพัฒนา

1. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน จำนวน 7 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 บูรณาการจากการปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงานของผู้เข้ารับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.2 การคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม
 - 1.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.4 กำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
2. การศึกษาดูงาน จำนวน 2 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา
 - 2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการศึกษา
3. การฝึกอบรม จำนวน 1 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ
 - 3.2 ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
 - 3.3 สะท้อนผลและนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการทำงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7



ใบงานที่ 5

Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบคำถามต่อไปนี้โดยใช้ความรู้จากเนื้อหา Module 5

1. ความคิดริเริ่มคืออะไร และมีความสำคัญอย่างไรต่อการพัฒนานวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

2. การมีความคิดยืดหยุ่นช่วยให้สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. เพราะเหตุใดการคิดอย่างรอบคอบจึงจำเป็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

.....

.....

.....

.....

4. จงยกตัวอย่างสถานการณ์ในโรงเรียนที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มหรือความคิดยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

.....

พูน บณฺ ทิโต ชีเว



คู่มือการใช้โปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7



จัดทำโดย
นางสาวกาญจนา ดวงใจดี

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เล่มนี้ ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน โดยอ้างอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผสานกับข้อมูลจากการวิจัยและความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

โปรแกรมนี้ถูกออกแบบโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านขนาดสภาพแวดล้อม และปัจจัยทางการบริหาร เนื้อหาในการพัฒนาประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม

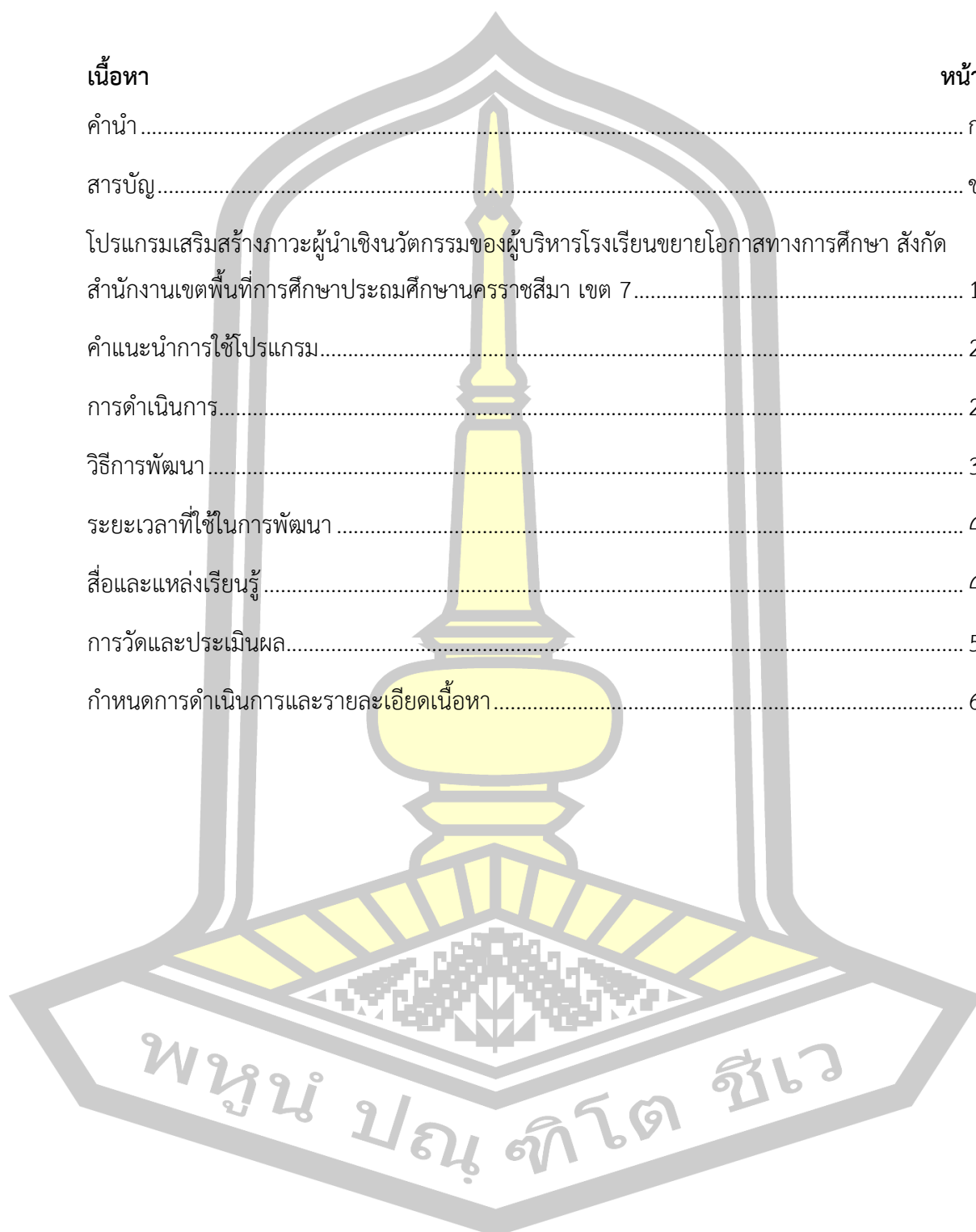
เนื้อหาภายในคู่มือเล่มนี้ประกอบไปด้วยรายละเอียดของโปรแกรม คำแนะนำการใช้โปรแกรม การดำเนินการ วิธีการพัฒนา ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และกำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นระบบ สามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงในโรงเรียนของตนเองได้

ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำโปรแกรมนี้นักท่าน รวมถึงคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมนี้นี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และสามารถนำไปปรับใช้เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลได้อย่างยั่งยืน

กาญจนา ดวงใจดี

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.....	1
คำแนะนำการใช้โปรแกรม.....	2
การดำเนินการ.....	2
วิธีการพัฒนา.....	3
ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา.....	4
สื่อและแหล่งเรียนรู้.....	4
การวัดและประเมินผล.....	5
กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา.....	6



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

หลักการ

วัตถุประสงค์

เนื้อหา

- Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (40 ชั่วโมง)
- Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม (30 ชั่วโมง)
- Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม (20 ชั่วโมง)
- Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (50 ชั่วโมง)
- Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (10 ชั่วโมง)

วิธีการพัฒนา

จากหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 จำนวนทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง ประกอบด้วย
 70% คือ การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน จำนวน 105 ชั่วโมง
 20% คือ การศึกษาดูงาน จำนวน 30 ชั่วโมง
 10% คือ การฝึกอบรม จำนวน 15 ชั่วโมง

การวัดและประเมินผล

1. การประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยผู้นำโปรแกรมไปใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม พร้อมทั้งศึกษาเอกสารประกอบการเสริมสร้างโดยละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดช่วงเวลาในการเสริมสร้าง
3. จัดเตรียมประสานงานการเสริมสร้างตาม Module 1-5 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้าง
5. วัดและประเมินผลการเสริมสร้าง

การดำเนินการ

การดำเนินการเสริมสร้างตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีขั้นตอนการแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1. คัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 หรือบริบทใกล้เคียง
 - 1.2 ผู้บริหารที่เข้าร่วมพัฒนาสามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลาในการพัฒนา
 - 1.3 มีความสนใจในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และมีความพร้อมที่จะนำไปปรับใช้
 - 1.4 ได้รับการเสนอชื่อจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่ฯ

2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา
เขต 7 โดยมีวิธีการดังนี้

2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบและคัดเลือกผู้บริหาร
สถานศึกษาเข้ารับการพัฒนา

2.2 เผยแพร่รายละเอียดโครงการผ่านเว็บไซต์หลักของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ
และแนบใบปลิวในตู้เอกสารโรงเรียนในสังกัด

2.3 ติดประกาศที่สำนักงานเขตพื้นที่ฯ และสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีรายละเอียดดังนี้

1. พิธีเปิด ปฐมนิเทศ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา การวัดและ
ประเมินผล บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้
ประกอบการบรรยาย (30 นาที)

2. การประเมินความรู้และทักษะก่อนการพัฒนา (30 นาที)

3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1-5 (150 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การวัดและประเมินผล

1. การประเมินความรู้และทักษะหลังการพัฒนา (30 นาที)

2. พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร (90 นาที)

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาของโปรแกรมมีการใช้วิธีการพัฒนาและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดจากงานวิชาการ และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปวิธีการพัฒนาได้ 3 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ขณะ
ปฏิบัติงาน 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การฝึกอบรม

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนายึดหลักการ 70 : 20 : 10 จำนวนทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน จำนวน 105 ชั่วโมง คิดเป็น 70% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 28 ชั่วโมง
 - 1.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 21 ชั่วโมง
 - 1.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 14 ชั่วโมง
 - 1.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 35 ชั่วโมง
 - 1.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 7 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน จำนวน 30 ชั่วโมง คิดเป็น 20% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 8 ชั่วโมง
 - 2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 6 ชั่วโมง
 - 2.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 4 ชั่วโมง
 - 2.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 10 ชั่วโมง
 - 2.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 2 ชั่วโมง
3. การฝึกอบรม จำนวน 15 ชั่วโมง คิดเป็น 10% โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม 4 ชั่วโมง
 - 3.2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม 3 ชั่วโมง
 - 3.3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม 2 ชั่วโมง
 - 3.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 5 ชั่วโมง
 - 3.5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม 1 ชั่วโมง

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้/ใบกิจกรรม
3. วีดิทัศน์
4. สื่อประสมในการบรรยาย (PowerPoint)
5. สถานศึกษาและผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนการพัฒนา

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนา

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล ดังนี้

1. มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของระยะเวลา

2. ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา

3. มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 โดยคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 70 (70 คะแนน) แบ่งเป็น

1) ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

2) ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

3) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

กำหนดการดำเนินการและรายละเอียดเนื้อหา

จากแบบร่างโปรแกรมและข้อมูลข้างต้น สามารถกำหนดตารางการดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

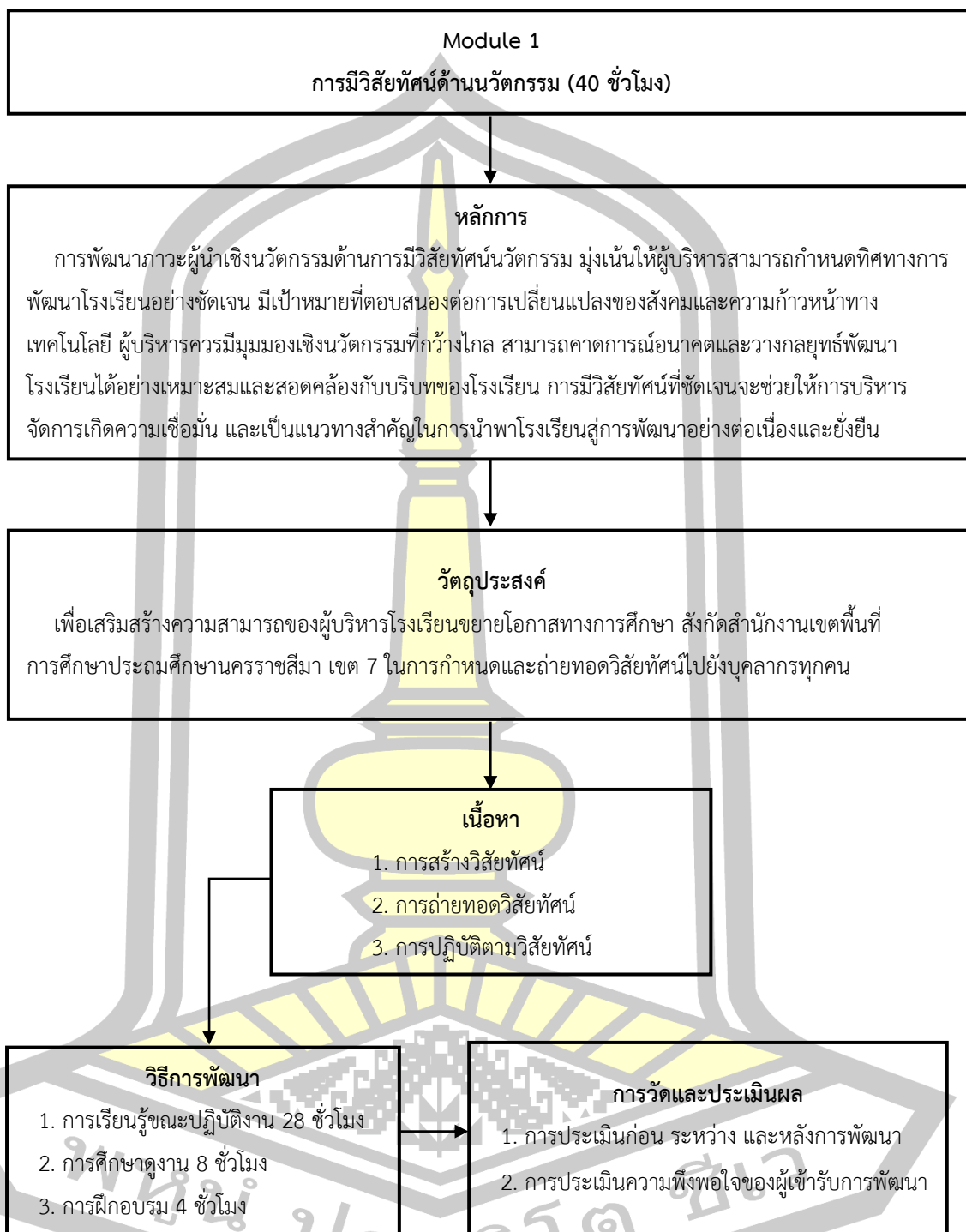
วัน เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	วิทยากร	สื่อ
วันที่ 1 Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (4 ชั่วโมง)				
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
09.00 - 09.30 น.	พิธีเปิด			
09.30 - 10.00 น.	ประเมินก่อนการพัฒนา			แบบทดสอบก่อนการพัฒนา
10.00 – 12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	ผู้เข้ารับการพัฒนางานฟังวิทยากรอบรมและร่วมกิจกรรมในหัวข้อการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	วิทยากรดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการบรรยาย - ใบกิจกรรม
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน			
13.00 – 15.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	ผู้เข้ารับการพัฒนางานฟังวิทยากรบรรยายและร่วมกิจกรรมในหัวข้อการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม	วิทยากรดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการบรรยาย - ใบกิจกรรม
วันที่ 2 Module 2 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม (3 ชั่วโมง)				
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
09.00 – 12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	ผู้เข้ารับการพัฒนางานฟังวิทยากรบรรยายและร่วมกิจกรรมในหัวข้อการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม	วิทยากรดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการบรรยาย

วัน เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	วิทยากร	สื่อ
		นวัตกรรม		- ใบกิจกรรม
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน			
วันที่ 2 Module 3 การเป็นผู้นำความคิดนวัตกรรม (2 ชั่วโมง)				
13.00 – 15.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อการเป็นผู้นำ ความคิดนวัตกรรม	ผู้เข้ารับการพัฒนา ฟังวิทยากรบรรยาย และร่วมกิจกรรมใน หัวข้อการเป็นผู้นำ ความคิดนวัตกรรม	วิทยากร ดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการ บรรยาย - ใบกิจกรรม
วันที่ 3 Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (5 ชั่วโมง)				
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
09.00 – 12.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อการมีส่วน ร่วมและการทำงาน เป็นทีม	ผู้เข้ารับการพัฒนา ฟังวิทยากรบรรยาย และร่วมกิจกรรมใน หัวข้อการมีส่วน ร่วมและการทำงาน เป็นทีม	วิทยากร ดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการ บรรยาย - ใบกิจกรรม
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน			
13.00 – 15.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อการมีส่วน ร่วมและการทำงาน เป็นทีม	ผู้เข้ารับการพัฒนา ฟังวิทยากรบรรยาย และร่วมกิจกรรมใน หัวข้อการมีส่วน ร่วมและการทำงาน เป็นทีม	วิทยากร ดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร - ประกอบการ บรรยาย - ใบกิจกรรม
วันที่ 4 Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (1 ชั่วโมง)				
08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน			ใบลงทะเบียน
09.00 – 10.00 น.	อบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อการมี ความคิดสร้างสรรค์	ผู้เข้ารับการพัฒนา ฟังวิทยากรบรรยาย และร่วมกิจกรรมใน	วิทยากร ดำเนินการ	- PowerPoint - วีดิทัศน์ - เอกสาร

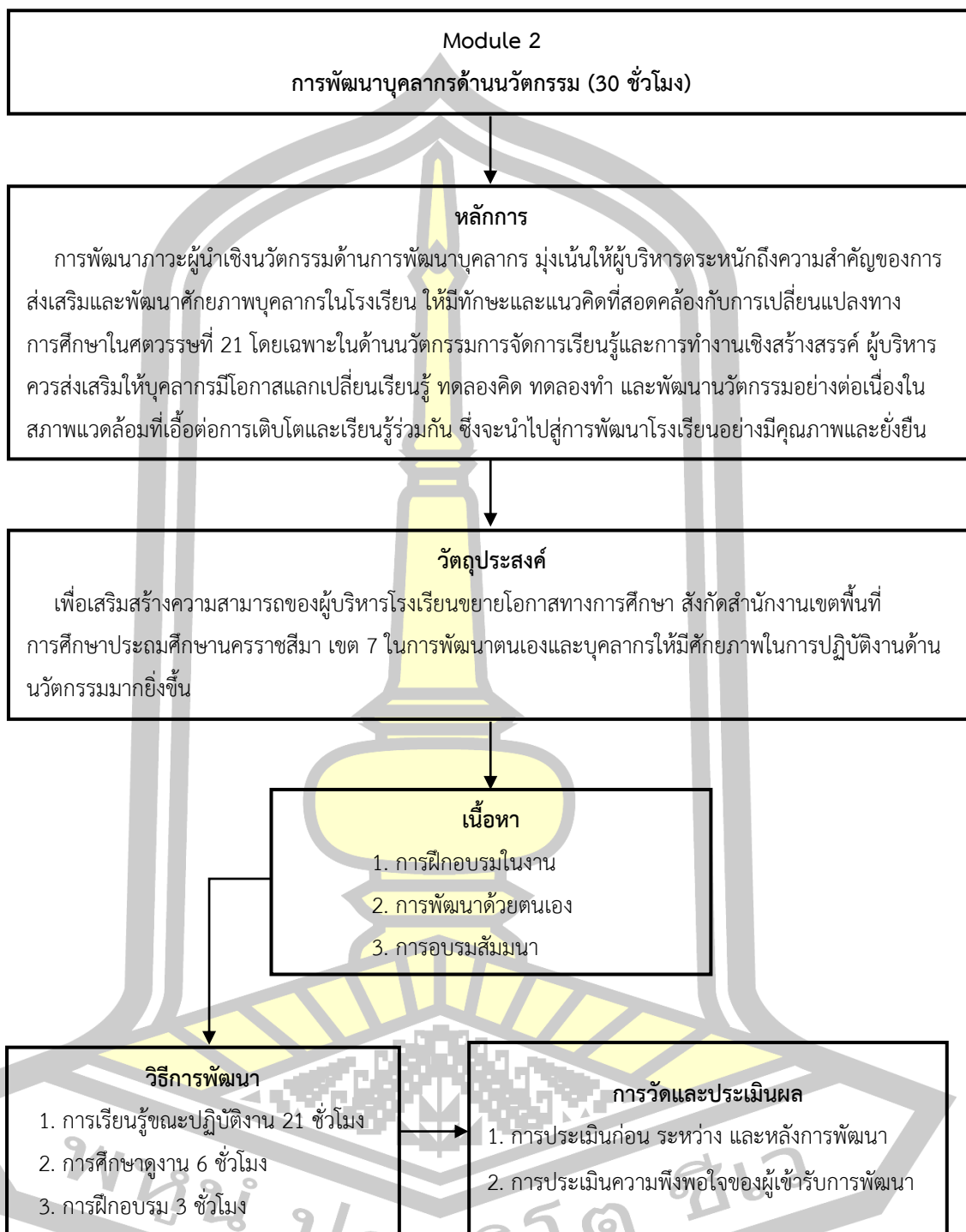
วัน เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	วิทยากร	สื่อ
	ด้านนวัตกรรม	หัวข้อการมี ความคิดสร้างสรรค์ ด้านนวัตกรรม		ประกอบการ บรรยาย - ใบกิจกรรม
10.00 – 10.30 น.	ประเมินหลังการ พัฒนา			แบบทดสอบหลัง การพัฒนา
10.30 – 12.00 น.	- พิธีปิดการพัฒนา - มอบเกียรติบัตร			
ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ 30 ชั่วโมง คิดเป็น 20%				
ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเรียนรู้ขณะปฏิบัติงานจริง 105 ชั่วโมง คิดเป็น 70%				

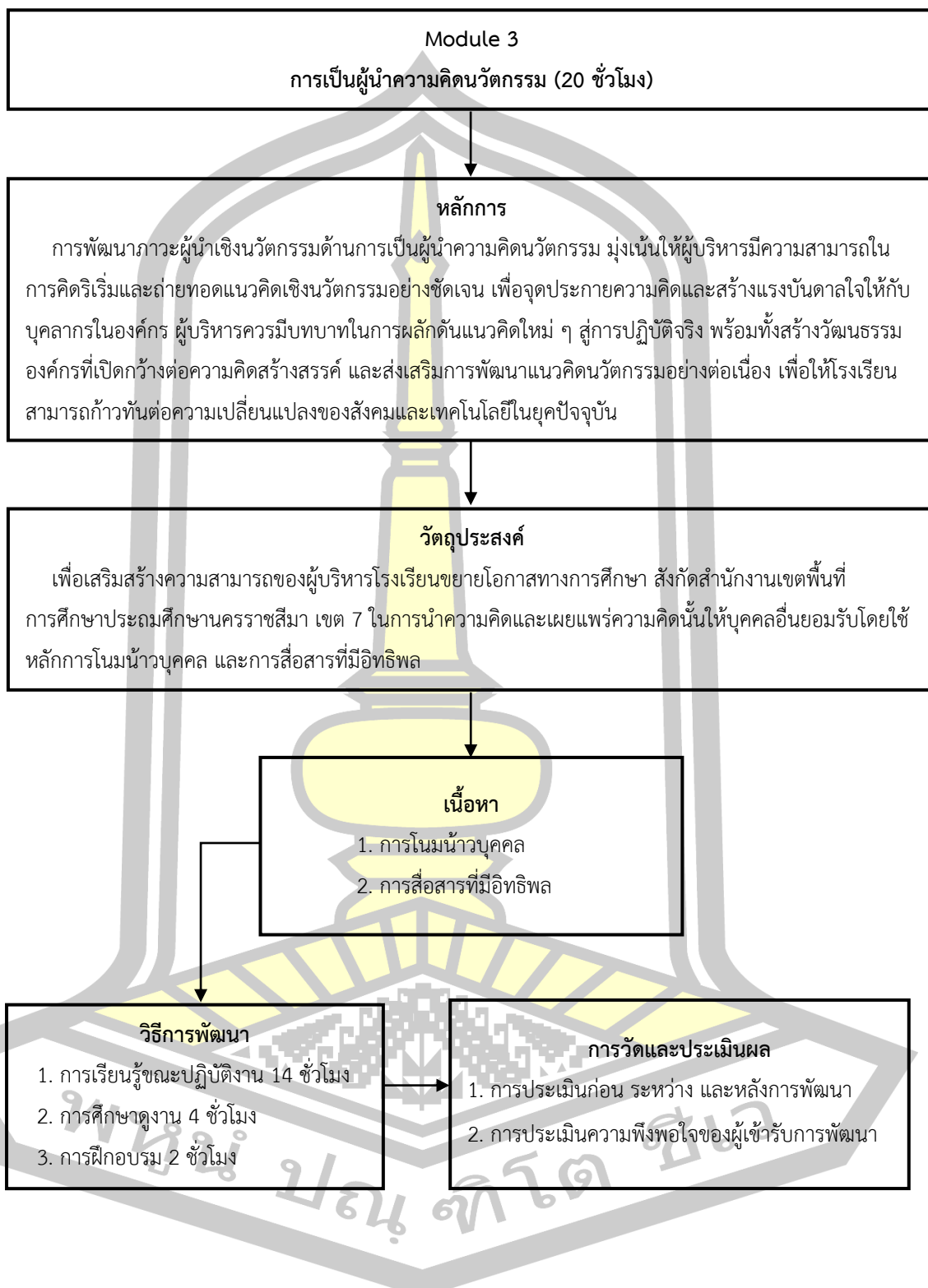
ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากภาพรวมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต
7 มาสรุปรายละเอียดของ เนื้อหาในแต่ละ Module ปรากฏดังนี้

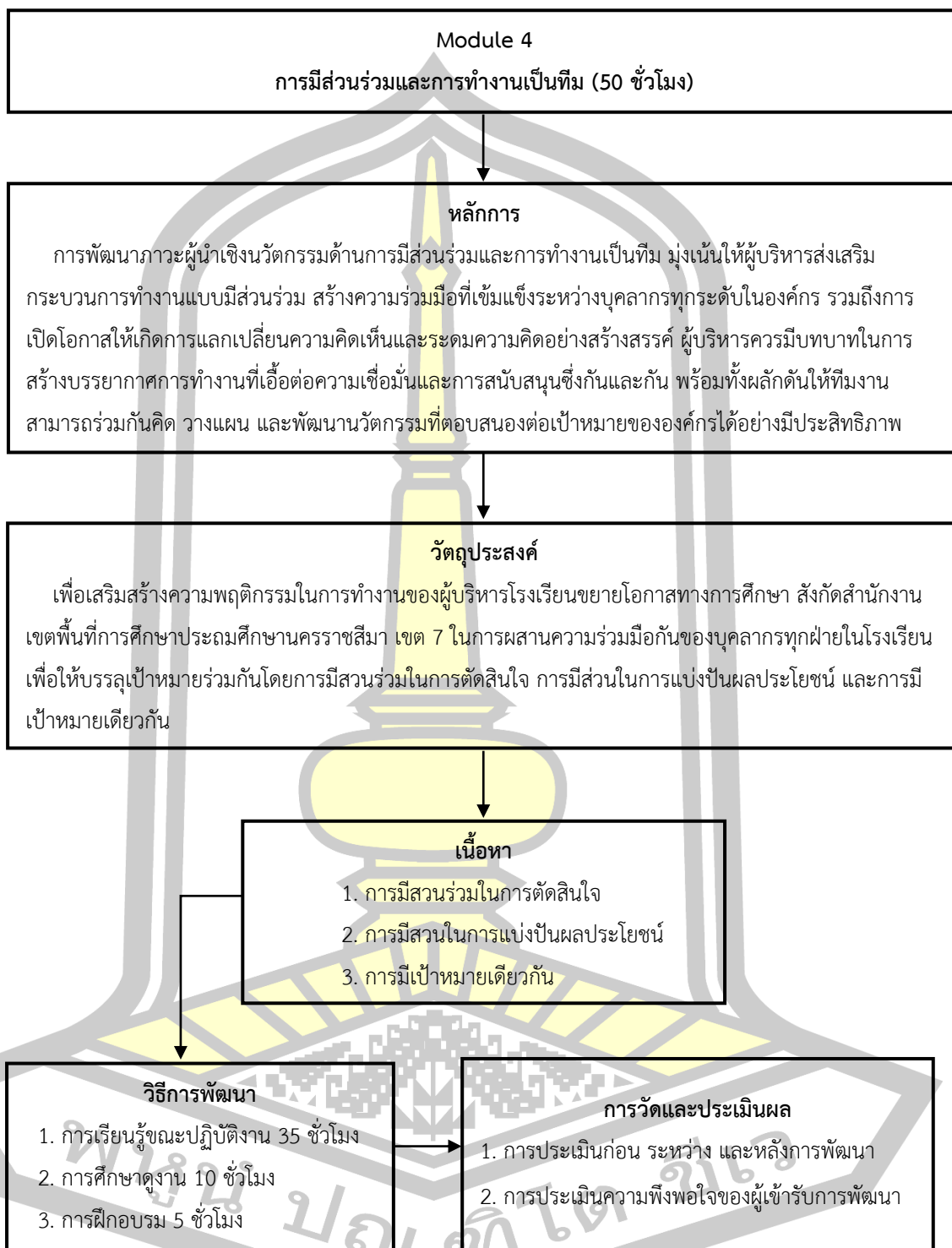




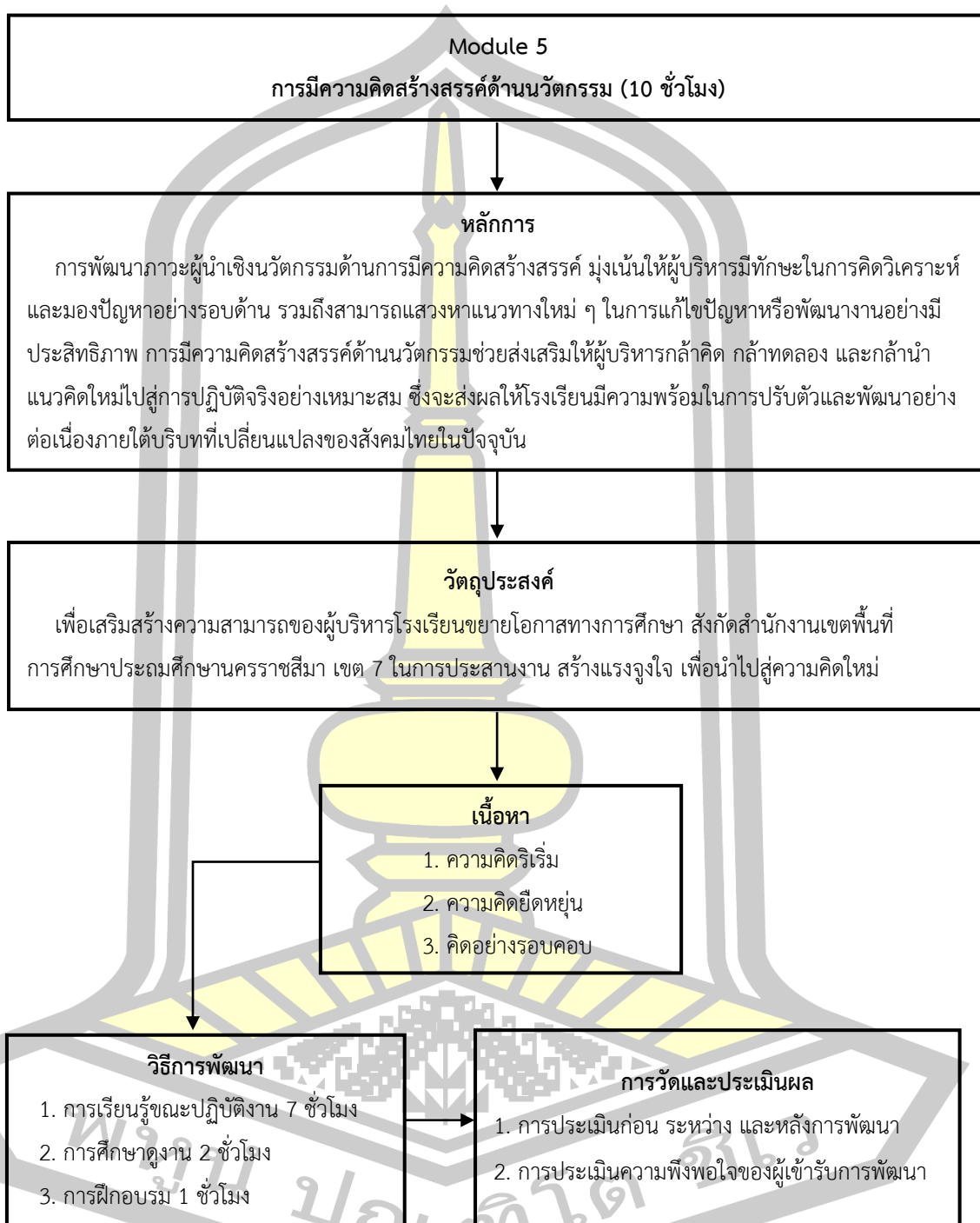
Module 1 การมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

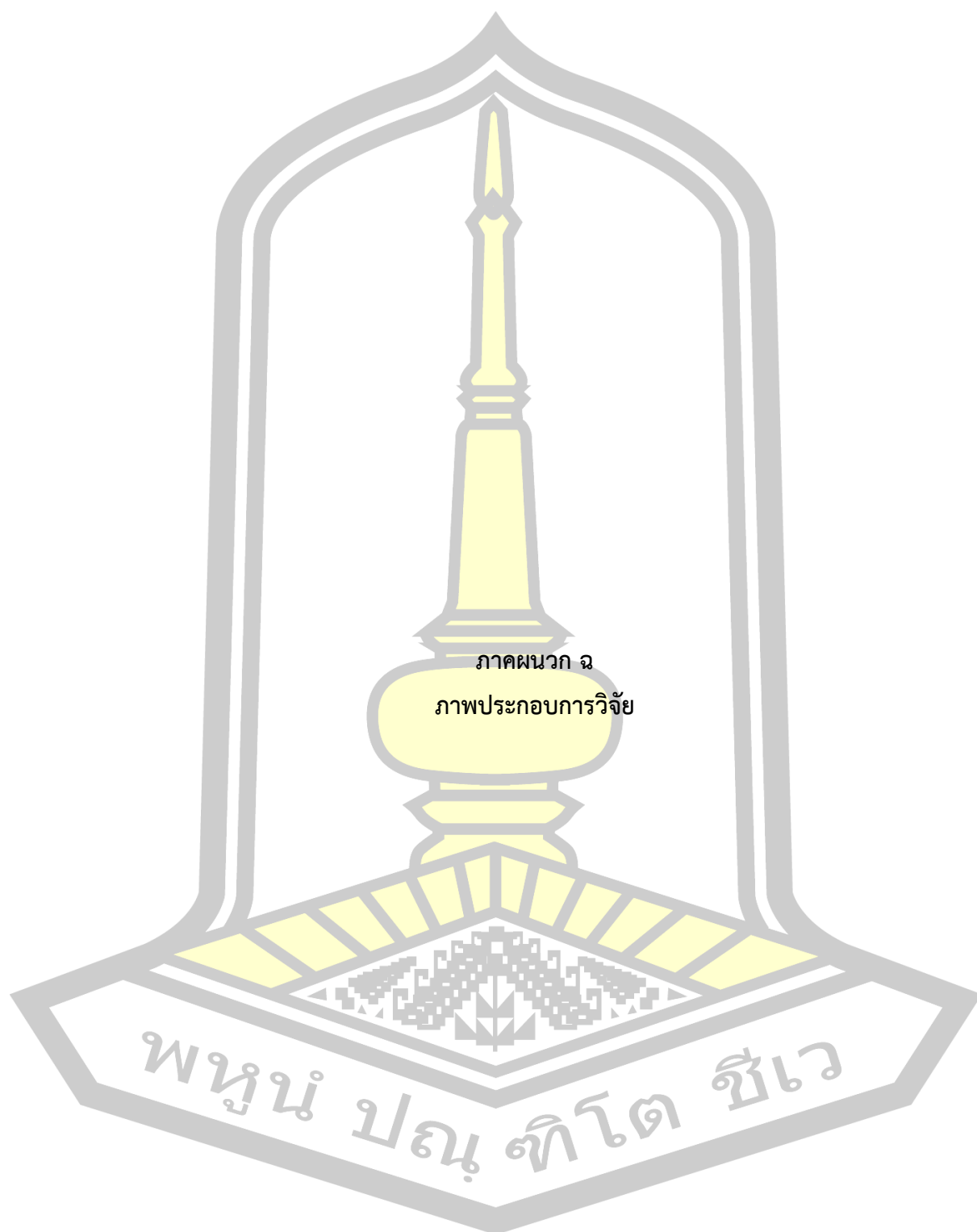






Module 4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม







การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)



การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)



การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ



การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ



การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ



การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	กาญจนา ดวงใจดี
วันเกิด	4 ธันวาคม พ.ศ. 2540
สถานที่เกิด	อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	39 หมู่ 10 ตำบลเชื้อเพลิง อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ 32140
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านตาเบา หมู่ 11 ตำบลตาเบา อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ 32140
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2559 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว