

การพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
Development of a Model Used to Enhance the Innovative Leadership of
School Administrators in the Schools Under Buengkan Primary
Educational Service Area Office

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข
Punyaphat Singchan Waro Phengsawat and Aphisit Somsrisook

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University
Email: somsin1306@gmail.com

Received: March 22, 2021; Revised: June 4, 2021; Accepted: June 5, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย การสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และระยะที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .50-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .34-0.85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

The objectives of this research were to develop and examine the appropriateness of a model used to enhance the innovative leadership of the school administrators in the schools under Buengkan Primary Educational Service Area Office. The research was conducted in 2 phases. The first phase was to study concepts, theories, and research paper synthesis. 5 experts were asked for their opinions to answer a questionnaire. The second phase was to study the opinions of 341 participants: school administrators and teachers in the schools under Buengkan Primary Educational Service Area Office in the academic year 2020 randomized by multi-stage random sampling. The research instrument used to collect data was a five-rating scale questionnaire with the validity between .05-1.00, the discrimination between .34-0.85, and the reliability of .98. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were found as follows.

1. The model used to enhance the innovative leadership of the school administrators in the schools under Buengkan Primary Educational Service Area Office consisted of 4 components: 1) factors affecting the enhancement of the innovative leadership of the school administrators, 2) components of the innovative leadership of the school administrators, 3) a process to enhance the innovative leadership of the school administrators, and 4) effectiveness of the innovative leadership of the school administrators.

2. The model used to enhance the innovative leadership of the school administrators in the schools under Buengkan Primary Educational Service Area Office in the overall and each aspect was at a high level. When each aspect was organized from the smallest to the largest mean scores, the findings showed that the factors affecting the enhancement of the innovative leadership of the school administrators was in the first order, followed by the effectiveness of the innovative leadership of the school administrators and the process to enhance the innovative leadership of the school administrators, respectively.

Keywords: Development of a Model, Leadership, Innovative leadership

บทนำ

การพัฒนาประชากรวัยเรียนทุกคนทุกช่วงวัยตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีศักยภาพ มีทักษะความรู้เป็นคนดีมีวินัยเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า จำเป็นต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพหน้าที่

ของตน โดยครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม พัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือ ผู้อำนวยการการเรียนรู้ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจและนำวิธีเรียนรู้วิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนและมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีมีหลายประการ ได้แก่ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทน อดกลั้น กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบถูกต้องทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ 9) การมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นต้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กรสามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุญเจริญ, 2556)

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษามากมาย ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และยังส่งผลให้การบริหารจัดการการศึกษาต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องพร้อมรับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านกำลังคน ความรู้ สมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนสู่การเป็นนวัตกรรมให้สำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) ได้ให้ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้พลังคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร โดยผู้นำส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าให้ทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตือรือร้น กล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (กริญา สายศิริสุข, 2561)

จากการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล อำเภอบุ่งคล้า และ อำเภอบึงโขงหลง มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 211 โรงเรียน ในด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบวัดความรู้พื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติ ทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2563) ซึ่งแสดงว่าคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอยู่ในระดับไม่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในเรื่องของความรู้พื้นฐานตามหลักสูตร นอกจากนี้การคิดวิเคราะห์และการมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียนอาจมีสาเหตุจากด้านการบริหารจัดการและด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนด อาศัยกระบวนการสำคัญ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการ

บริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องควบคู่กันไป

ปัจจุบันผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้าน แต่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยังไม่ปรากฏเป็นที่ประจักษ์มากนัก เนื่องจากปัญหาในระดับบุคคลแล้ว ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะคติ รู้จักเปิดใจกว้าง ไม่ยึดติดกับความคิดหรือความรู้ เดิม ๆ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงผู้นำเชิงนวัตกรรมครั้งยิ่งใหญ่ เป็นการเริ่มต้นสู่การเปิดรับสิ่งใหม่ที่ไม่มียึดติดที่เกิดขึ้นในใจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) มากกว่าที่จะใช้การจัดการ (Management) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำประสบความสำเร็จ (จุฬาทิพย์ ชนะเคน, 2559)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แม้ว่าความสำเร็จในการบริหารงานจะเป็นผลมาจากตัวแปรร่วมหลายประการ แต่ภาวะผู้นำจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานเพราะในความเป็นจริงแล้วไม่มีสิ่งใดหรือใครที่จะบังคับคนให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถอย่างเต็มใจได้นอกจากตัวของเขาเอง (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,386 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน และครู จำนวน 2,169 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาโร เเพงสวัสดิ์, 2551) ได้ตัวอย่าง จำนวน 327 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาการไม่ตอบกลับของตัวอย่าง

ผู้วิจัยจึงใช้ตัวอย่าง จำนวน 369 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 61 คน และครูจำนวน 308 คน โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 369 ฉบับ และได้รับคืนทั้งหมด 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ แบบฟอร์มการสังเคราะห์เอกสาร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ คือ แบบสอบถามชนิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย โดยกำหนดการให้คะแนน คือ ถ้าประเด็นคำถามนั้นเห็นด้วยให้ 1 แต่ถ้าไม่เห็นด้วยให้ 0 และประเด็นคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นประเด็นคำถามที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย กับองค์ประกอบในร่างรูปแบบ front
3. เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาของร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับผู้เชี่ยวชาญ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .50-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .34-0.85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98
4. เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เกณฑ์พิจารณาถ้าข้อความใดมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสม โดยค่าความเหมาะสมของรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.17 แสดงว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2 นำขอบเขตด้านเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้อ 1.1 มาร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

1.3 นำร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณา

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 หาคุณภาพเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาของร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยนำรูปแบบไปใช้จริงกับตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

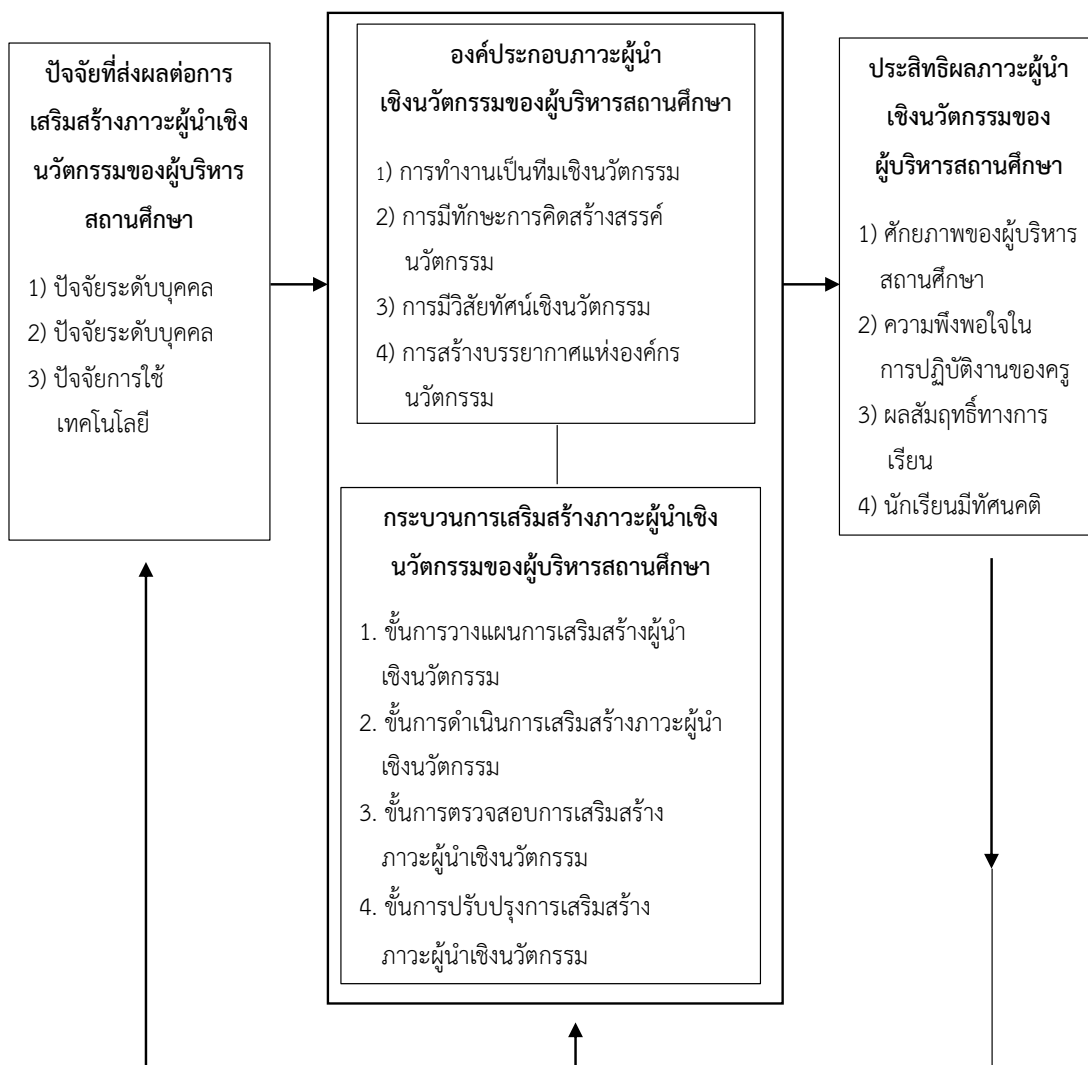
ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 นำร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความเหมาะสม

ระยะที่ 2 นำมาร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและนำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง และนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1 ผลการพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากการสังเคราะห์เอกสาร และจากการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็น พบว่าองค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ปัจจัยระดับบุคคล (2) ปัจจัยระดับองค์กร (3) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย (1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ (4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม 3) กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ขั้นตอนการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (2) ขั้นตอนการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (3) ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ (4) ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ (4) นักเรียนมีทัศนคติทางบวกซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 341)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	106	31.00
หญิง	235	68.90
รวม	341	100.00
สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	61	17.90
ครู	280	82.10
รวม	341	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	200	58.70
ปริญญาโท	141	41.30
ปริญญาเอก	0	0
รวม	341	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	95	27.90
5-10 ปี	105	30.80
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	141	41.30
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 341 คน เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 เพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 สถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.90 และครู จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 82.10 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 ปริญญาโท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 ปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

ตารางที่ 2 ตารางแสดงความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (n = 341)

รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	$\bar{X}$	S	ระดับความ เหมาะสม
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	4.22	0.57	มาก
2. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.11	0.53	มาก
3. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	4.17	0.49	มาก
เฉลี่ยรวม	4.17	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.17$, $S = .48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย เป็นต้นี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.22$, $S = .57$) ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, $S = .49$) และ
กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, $S = .48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกเป็นรายข้อ (n = 341)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S	ระดับความ เหมาะสม
1. ปัจจัยระดับบุคคล	4.26	.78	มาก
2. ปัจจัยระดับองค์กร	4.21	.57	มาก
3. ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี	4.20	.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.22	.57	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $S = .57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยระดับบุคคล ($\bar{X} = 4.26$, $S = .78$) ปัจจัยระดับองค์กร
($\bar{X} = 4.21$, $S = .57$) และปัจจัยการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.20$, $S = .61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ($n = 341$)

กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S	ระดับความเหมาะสม
1. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	4.13	.55	มาก
2. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.11	.56	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.9	.59	มาก
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.11	.56	มาก
เฉลี่ยรวม	4.11	.53	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความเหมาะสมของการใช้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S = .53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.13$, $S = .55$) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.11$, $S = .56$) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.11$, $S = .56$) และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.09$, $S = .59$)

ตารางที่ 5 ความเหมาะสมของประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ($n = 341$)

ประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S	ระดับความเหมาะสม
1. ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	4.22	.59	มาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	4.27	.54	มาก
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.08	.58	มาก
4. นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	4.11	.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.17	.49	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความเหมาะสมของประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $S = .49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.27$, $S = .54$) ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, $S = .59$) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.11$, $S = .63$) และผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.08$, $S = .58$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นสถานะที่เอื้อให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นทักษะการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในทางสร้างสรรค์ กล่าวคือ ถ้าทำ มีการจัดโครงสร้างภายในองค์กรที่ดี และมีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับ กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยระดับบุคคล (2) ปัจจัยระดับองค์กร (3) ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าสถานะที่เอื้อให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม (2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ (4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่เจอนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม และต้องทำงานอย่างทุ่มเทด้วยความเต็มใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน จะทำให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ ท่าพล (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มี ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

1.3 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการดำเนินงานมุ่งเน้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จ อันเนื่องมาจากกระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) ขั้นตอนแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (2) ขั้นตอนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (3) ขั้นตอนการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ (4) ขั้นตอนการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา 2) ขั้นตอนตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา 3) ขั้นตอนการพัฒนาผ่านช่องทางสื่อสารในห้องเรียนออนไลน์บนเครือข่ายสังคมเสมือนและห้องเรียนปกติ 4) ขั้นนำไปใช้ 5) ขั้นตอนประเมินผลการพัฒนา

1.4 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนักเรียนมีทัศนคติทางบวก ทั้งนี้

เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่น พยายาม รับผิดชอบในงาน ดำเนินการบริหารจัดการคุณภาพการเรียนการสอน ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักพัฒนานตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด (2552) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้และการยอมรับ 2) ความพึงพอใจ 3) การบรรลุเป้าหมาย

2. ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ปัจจัยระดับบุคคล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์การบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สนับสนุนสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของครู นำความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของตนเองมาประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอนของครูด้วยสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity) กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง (Risk Takers) มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded) มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct) ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded) 2) ด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง การถ่ายทอด ความคิดสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเรียนรู้ สมรรถนะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความไว้วางใจ การขับเคลื่อนผลลัพธ์ และการแก้ไขปัญหา

2.1.2 ปัจจัยระดับองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจการจัดโครงสร้างภายในองค์กร โครงสร้างแบบกระจายอำนาจส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในอนาคต สอดคล้องกับ อรพิน อัมรัตน์ (2561) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับองค์กรไว้ว่าเป็นการจัดโครงสร้างขององค์กร เป็นโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ ไม่เป็นทางการสามารถยืดหยุ่นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริม องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

2.1.3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากโดยผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารมีความรู้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและส่งเสริมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้กล่าวถึงปัจจัยการใช้เทคโนโลยีไว้ว่าเป็นการมีความรู้เชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมและความรู้ด้านเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

2.2 กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นการวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นการดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขั้นการตรวจสอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และขั้นการปรับปรุงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณากระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมภายในสถานศึกษา ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา วางแผนการพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมในสถานศึกษา ให้ความสำคัญการสร้างเครือข่ายสังคมนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร จริงใจ ก่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มอบหมายงาน หน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร ให้ความสำคัญสอดคล้องในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างชัดเจน สนับสนุนครูสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้นวัตกรรมระหว่างกันและกัน ประเมินผลการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง สอบถามความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง และครูปรับปรุงและพัฒนาการใช้นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมว่าเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถประสบการณ์ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมี

2.2.2 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารองค์กร วางแผนการพัฒนากลุ่มการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารองค์กร ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา ส่งเสริมการกล้าคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่และส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยี สื่อสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงานของครู ให้คำแนะนำการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม สนับสนุนการคิด ประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา ประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง สอบถามความพึงพอใจของครูต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารงาน ปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม และครูปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ทินกร บัวชู (2559) ได้กล่าวถึงการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่าเป็นพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่แสดงออกถึงการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานและการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับงานนวัตกรรมหรือโครงการนวัตกรรม โดยเลือกจากความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ ภูมิหลัง และบทบาทหน้าที่

2.2.3 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาวางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม สนับสนุนการนำวิสัยทัศน์

ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ประเมินผลการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสม สอดคล้องกับ เวียงวิวรรณ ท่าพล (2557) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมไว้ว่า ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2.2.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา วางแผนการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม ประเมินผลการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลความพึงพอใจของครูต่อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่องและครูปรับปรุงและพัฒนาการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ทินกร บัวชู (2559) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้ว่าพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่แสดงออกถึงการให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม การจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การรักษามิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานและมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.3 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมมีความเหมาะสม ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษานำการจัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ฝึกอบรมครูให้เกิดการเรียนรู้ทั้งแบบปกติและทางระบบออนไลน์ เป็นนักพัฒนาที่เริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ บริหารคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้กล่าวถึงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร และการเรียนการสอน ความสามารถของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยครูมีความรู้สึก ปฏิบัติตอบสนองและการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศแรงกายแรงใจ

ให้กับงานเพื่อให้งานที่ำเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนนำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครุมาใช้ในการพัฒนา และมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สอดคล้องกับ เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด (2552) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความมุ่งมั่น มีขวัญ กำลังใจ มีความศรัทธา มีความสนใจและทัศนคติที่ดีส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

2.3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยนักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รับการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริง โดยครูใช้วิธีที่หลากหลาย มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถเรียนจบชั้นสูงสุด ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตรและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่าความสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือสมรรถภาพทางสมองได้จากการเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

2.3.4 นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวก ภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยนักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยรู้จักตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และกระตือรือร้นต่อการศึกษารู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ จิราพร หมวดเพชร (2558) ได้กล่าวถึงนักเรียนมีทัศนคติทางบวกไว้ว่าพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัยรู้จักการพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก ดังนั้นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จึงควรนำรูปแบบดังกล่าวไปปรับใช้ตามความเหมาะสมในบริบทโรงเรียนของตน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยระดับบุคคล ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จึงควรมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานในการบริหารจัดการสถานศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสร้งนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัย พบว่า กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้เกี่ยวกับหลักการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมไปบริหารสถานศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ

4. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถาน

ศึกษาจึงควรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ครูและนักเรียนมีความสุข เป็นคนดี และคนเก่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เพื่อจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

2. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาที่มีความยั่งยืนในระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความกรุณาและเมตตาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ พร้อมให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์จากศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข อาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.กิตติชัย โคจัน นายสันติชัย พรหมอารักษ์ นางพัฒนา ศรีลาวรรณ นางสาวอมรรัตน์ โคตรเมืองยศ ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ ดร.อนุชิต จันทลีลา ดร.ณิชากร นิธิวุฒิภักย์ นายจักรี ภูมิสี นางวรรณภา ปัทมผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยมีความซาบซึ้ง และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในเอกสารประกอบการสอนประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, สำนักงาน. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562. บึงกาฬ: กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2563.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563 OBEC'S POLICY 2020. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2563.
- จิราพร หมวดเพชร. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2558.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2559.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2563.
- ทินกร บัวชู. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

- ธีระ รุญเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และ ประเมินภายนอกกรอบ 3.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2556.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558.
- ภริญา สายศิริสุข. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2561.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. **วิธีวิทยาการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2551.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2557.
- เสาวภาคย์ ณ ร้อยเอ็ด. **ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติในช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2552.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. **ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนก่อนประถมศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน: พหุกรณีศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.
- อรพิน อัมรัตน์. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561.