ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

รุสิตา เฮงน้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

รุสิตา เฮงน้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING INNOVATIVE LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHONNAYOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

RUSITA HENGNOI

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ รุสิตา เฮงน้อย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัคณัฏฐ์ จันทนวรานนท์สมพงษ์ธรรม)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ้งเอี่ยม)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

66920268: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความคิดสร้างสรรค์, การสนับสนุนจากผู้บริหาร

รุสิตา เฮงน้อย : ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (FACTORS AFFECTING INNOVATIVE LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHONNAYOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ปุณณิฐฐา มาเชค, ปร.ด., สุเมธ งามกนก, ปร.ด. ปี พ.ศ. 2568.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร 2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ขการองผู้บริหาร และ 4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 297 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร (x_3) ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ (x_2) และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (x_1) สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 50.60 ได้สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.402(x_3) + 0.380(x_2) + 0.184(x_1)$ หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.325(Z_3) + 0.284(Z_2) + 0.178(Z_1)$

66920268: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: Innovative Leadership, Transformational Leadership, Creativity Executive, Support from Leadership

RUSITA HENGNOI : FACTORS AFFECTING INNOVATIVE LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHONNAYOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE . ADVISORY COMMITTEE: PUNNITHTHA MRAZEK, Ph.D. SUMETH NGAMKANOK, Ph.D. 2025.

This research aimed to: 1) study the factors influencing 21st-century innovative leadership among administrators; 2) To investigate the levels of the factors influencing 21st-century innovative leadership.3) To examine the relationship between the influencing factors and 21st-century innovative leadership among administrators.; and 4) develop a predictive equation for 21st-century innovative leadership among administrators. The study's sample group comprised 297 administrators and teachers from the Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office, selected using stratified random sampling. The data collection instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. Statistical analyses included mean, standard deviation, Pearson correlation, and stepwise multiple regression analysis. Key Findings Factors influencing 21st-century innovative leadership among administrators were identified as transformational leadership, creativity, and support from administrators. The overall and individual aspects of factors influencing 21st-century innovative leadership among school administrators were found to be at a high level. The identified factors influencing 21st-century innovative leadership showed a moderately high positive correlation with 21st-century innovative leadership among administrators, both overall and in individual aspects. The predictive variables collectively accounted for 50.60% of the variance in 21st-century innovative leadership among administrators. The predictors, in order of importance, were support from administrators (x_3), creativity (x_2), and transformational leadership (x_1). The unstandardized predictive equation for 21st-century innovative leadership among administrators is : $\hat{Y} = 0.402(x_3) + 0.380(x_2) + 0.184(x_1)$ The standardized predictive equation is : $\hat{Z} = 0.325(Z_3) + 0.284(Z_2) + 0.178(Z_1)$

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่อย่างดีเสมอมา และได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความรู้ คำปรึกษา ตรวจแก้ไข และวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าของตำราทุกท่าน ที่นำความรู้ที่ได้รับมาอ้างอิงจนเกิดประโยชน์สูงสุด และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำอย่างดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่เป็นแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้าต่อสู้กับอุปสรรค เป็นผู้ที่มีการศึกษา และประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

รุสิตา เฮงน้อย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

คำถามของการวิจัย 4

สมมติฐานการวิจัย 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 8

ขอบเขตของการวิจัย 8

นิยามศัพท์เฉพาะ 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 16

ข้อมูลพื้นฐานและสภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 16

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 26

หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 90

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย 106
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 117
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 125
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 125
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 126
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 127
การวิเคราะห์ข้อมูล 132
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 133
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 136
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 136
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 137
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 137
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 159
สรุปผลการวิจัย 160
อภิปรายผล 161
ข้อเสนอแนะ 175
บรรณานุกรม 177
ภาคผนวก 203
ภาคผนวก ก 204
ภาคผนวก ข 214
ภาคผนวก ค 226
ประวัติย่อของผู้วิจัย 231

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูโรงเรียนในเครือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 25

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 32

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 37

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์ 53

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการสนับสนุนจากผู้นำ 77

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 94

ตารางที่ 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูโรงเรียนในเครือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 126

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวม และรายด้าน 138

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 139

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 140

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านความเสน่หา หรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 141

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 142

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ทักษะการคิดสร้างสรรค์.....143

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านความแปลกใหม่.....144

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์.....145

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการทำงานร่วมกันในกลุ่ม.....146

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการรับมือกับความล้มเหลว.....147

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านความเหมาะสมและความคุ้มค่า.....148

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวม และรายด้าน ด้านแรงจูงใจ 149

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการปรับแต่ง และการพัฒนา 150

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวม และรายด้าน ด้านการให้ทิศทางที่ชัดเจน 151

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวม และรายด้าน ด้านการเสริมสร้างความสามารถ 152

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวม และรายด้าน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน.....153

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวม และรายด้าน ด้านการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน.....154

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวม และรายด้าน ด้านความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 155

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 156

ตารางที่ 27 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 157

ตารางที่ 28 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 157

ตารางที่ 29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 158

ตารางที่ 30 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 227

ตารางที่ 31 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 228

ตารางที่ 32 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 229

ตารางที่ 33 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 230

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....7

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ซึ่งส่งผลกระทบในทุกด้านของชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม หรือเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านดิจิทัลและการสื่อสารทำให้โลกมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นและทำให้ข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว (Bauman, 2020) อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าด้านนี้ได้นำมาซึ่งความท้าทายใหม่ ๆ เช่น ปัญหาความเป็นส่วนตัว การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการจัดการกับข้อมูลมหาศาลที่เกิดขึ้น (Castells, 2019) นอกจากนี้การพัฒนาอย่างรวดเร็วในบางภูมิภาคยังทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางสังคมและความตึงเครียดระหว่างประเทศ ซึ่งทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (Giddens, 2002) เพื่อเผชิญกับความท้าทายเหล่านี้ การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน (Friedman, 2020) การเรียนรู้ที่เน้นทักษะเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประสบความสำเร็จในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ (Sassen, 2020)

การบริหารการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้และการสอนอย่างสิ้นเชิง ทำให้ผู้เรียนต้องการทักษะใหม่ ๆ ที่ไม่เพียงแค่เนื้อหาทางวิชาการแต่ยังรวมถึงการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน (Brown & Green, 2020) การบริหารการจัดการศึกษาในยุคนี้จึงต้องเน้นการพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและทันสมัย รวมถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (Smith & Jackson, 2021) นอกจากนี้ การบริหารการจัดการศึกษายังต้องมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา ครูในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงแค่ทำหน้าที่สอนหนังสือ แต่ยังต้องเป็นผู้แนะนำและผู้นำในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในอนาคต (Lee & Kim, 2022) การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงกลายเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับทั้งผู้เรียนและผู้สอน เพื่อให้สามารถปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (O'Connor & White, 2023) การบริหารการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีการบูรณาการเทคโนโลยีและ

นวัตกรรมเข้ากับหลักสูตรการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นทักษะสำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นจะช่วยสร้างระบบการศึกษาที่สามารถเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Martin, 2024)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องพิจารณาหลายด้าน โดยองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Johnson & Brown, 2021) การมีวิสัยทัศน์ ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ควรมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถมองเห็นแนวทางที่ชัดเจนและสามารถพาองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้การตัดสินใจและการวางแผนในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กรได้ (Lee & Kim, 2022) การทำงานเป็นทีม เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิกในทีมช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนานวัตกรรม ผู้นำที่สามารถสร้างและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้ จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ (Smith, 2020) การสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย จะช่วยให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกมั่นใจในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืน (Kim & Lee, 2021) ความคิดสร้างสรรค์ เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร จะสามารถสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยให้ผู้นำสามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน (Martin & O'Connor, 2023) การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การให้โอกาสแก่สมาชิกในองค์กรในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนานวัตกรรม ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความเป็นทีมในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ (Brown & Jackson, 2024) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่สำคัญในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้นำที่

สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถเชื่อมโยงองค์กรกับสังคมได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยียังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (Smith & Green, 2022) การพัฒนาองค์ประกอบทั้งหกด้านอันได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน

จากงานวิจัยของกรรวี โพธิ์ทอง และคณะ (2566) และงานวิจัยของ Ariratana et al (2019) ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่สถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพลิกผัน โดยผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังพบปัญหา ด้านบุคลิกภาพ ทักษะการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของคณะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกปี 2566 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายของยุคสมัยปัจจุบันที่มีความเป็นพลวัตรสูง โดยปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ทำให้ไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ นอกจากนี้ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมยังมีข้อจำกัด ส่งผลให้การประสานงานและความร่วมมือในองค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมยังไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมจากบุคลากรยังมีน้อย และการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการบริหารจัดการยังไม่ได้รับการนำมาใช้อย่างเต็มที่ ทำให้การขับเคลื่อนการศึกษาไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สัมภาษณ์, 2567) จึงมีความจำเป็นในการศึกษาหาปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านเหล่านี้เพื่อหาทางพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของศตวรรษที่ 21

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้

เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจการการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนาย
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีปัจจัยอะไรบ้าง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ความคิดสร้างสรรค์ และ 3. การสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกได้

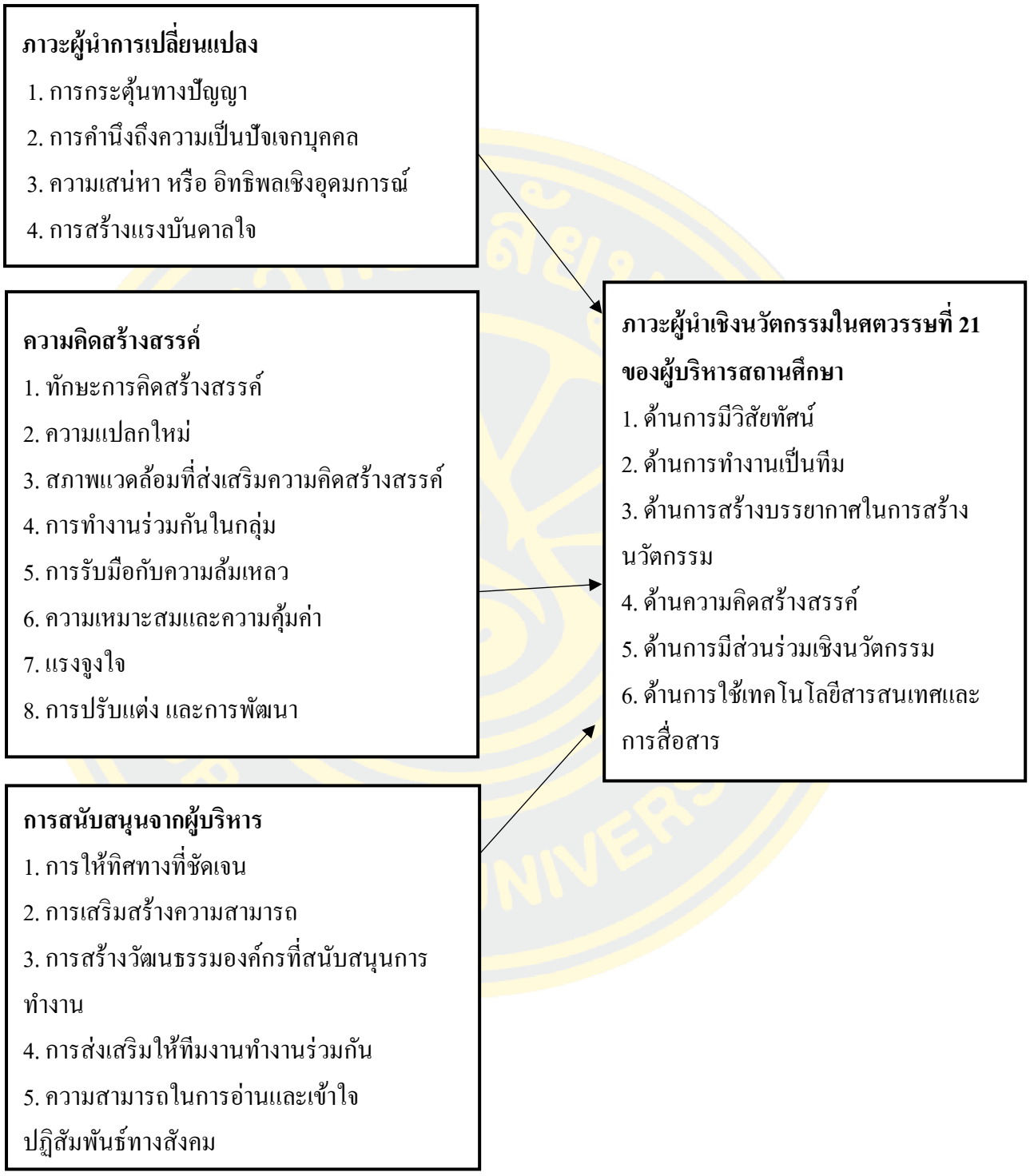
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการศึกษาเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการทั้งหมด 31 ท่าน ได้แก่ Afsar and Masood (2020), Ahn and Ettner (2020), Chen and Hou (2020), Cheung and Wong (2020), Jaiswal and Dhar (2020), Jyoti and Bhau (2020), Khan, Mubarik and Islam (2020), Li and Song (2020), Miao, Newman and Huang (2020), Mirkamali and Thani (2020), Park and Kim (2020), Pham and Phan (2020), Puni and Hilton (2020), Ren and Zhang (2020), Tuan (2020), Wang and Liu (2020), Zhang and Xie (2020), Carmeli and Dorsch (2021), Chan and Mak (2021), Choi, Kim, and Kang (2021), García-Morales, Martín-Rojas, and Lardón-López (2021), Gürlek and Tuna (2021), Qi and Liu (2021) and Zhou and Hoever (2021) แพรลฎา พจนารถ และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2563), ธัญพร ภาคคู และ อมรินทร์ เทวตา (2565), วิสุทธิ์ สีนวล และ นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2565), เกศแก้ว ชัยชุน และ ฐิติมา ไชยะกุล (2565), ธนภูมิ มากแก้ว และคณะ (2565), ภาคภูมิ ธีรสันติกุล และคณะ (2565) และธิตาภรณ์ ภูโอบ และ กาญจนา หินเธาว์ (2566) ซึ่งปรากฏในตารางสังเคราะห์ที่ 4, 5, 7 และ 9 ได้องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ได้ 3 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

องค์ประกอบปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบปัจจัยที่ 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 2) ความแปลกใหม่ 3) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานร่วมกันในกลุ่ม 5) การรับมือกับความล้มเหลว 6) ความเหมาะสมและความคุ้มค่า 7) แรงจูงใจ และ 8) การปรับแต่ง และการพัฒนา

องค์ประกอบปัจจัยที่ 3 การสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ทิศทางที่ชัดเจน 2) การเสริมสร้างความสามารถ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน 4) การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน และ 5) ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน นำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของครูในสถานศึกษา ให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกสามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับยุคในศตวรรษที่ 21 หรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ได้จากการสังเคราะห์จาก 31 นักวิชาการ ได้แก่ แพรลฎา พจนารถ และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2563), ธัญพร ภาคคู และ อมรินทร์ เทวตา (2565), วิสุทธิ์ สีนวล และ นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2565), เกศแก้ว ชัยชุน และ ฐิติมา ไชยะกุล (2565), ธนภูมิ มากแก้ว และคณะ (2565), ภาคภูมิ ธีรสันติกุล และคณะ (2565), ธิตาภรณ์ ภูโอบ และ กาญจนา หินเธาว์ (2566), Afsar & Masood (2020), Ahn & Ettner (2020), Chen & Hou (2020), Cheung & Wong (2020), Carmeli & Dorsch (2021), Chan & Mak (2021), Choi, Kim, & Kang (2021), García-Morales, MartínRojas, & Lardón-López (2021), Gürlek & Tuna (2021), Jaiswal & Dhar (2020), Jyoti & Bhau (2020), Khan, Mubarik & Islam (2020), Li & Song (2020), Miao, Newman & Huang (2020), Mirkamali & Thani (2020), Park & Kim (2020), Pham & Phan (2020), Puni & Hilton (2020), Ren & Zhang (2020), Tuan (2020), Wang & Liu (2020), Zhang & Xie (2020), Qi & Liu (2021), Zhou & Hoever (2021) ได้องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 3 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.2 ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 2) ความแปลกใหม่ 3) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานร่วมกันในกลุ่ม 5) การรับมือกับความล้มเหลว 6) ความเหมาะสมและความคุ้มค่า 7) แรงจูงใจ และ 8) การปรับแต่ง และการพัฒนา

1.1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ทิศทางที่ชัดเจน 2) การเสริมสร้างความสามารถ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน 4) การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน และ 5) ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,211 คน (ข้อมูลจากข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกประจำปีการศึกษา 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Startified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์

2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว

แปร ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วยแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปร ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.2 ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 2) ความแปลกใหม่ 3) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานร่วมกันในกลุ่ม 5) การรับมือกับความล้มเหลว 6) ความเหมาะสมและความคุ้มค่า 7) แรงจูงใจ และ 8) การปรับแต่งและการพัฒนา

3.1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การให้ทิศทางที่ชัดเจน 2) การเสริมสร้างความสามารถ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน 4) การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน และ 5) ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อความเข้าใจตรงกันเป็นการเฉพาะสำหรับงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ การกระตุ้นทางปัญญา และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ สามารถแสดงแนวทางการบริหารที่ให้ผู้ตามเห็นการปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดหวังไว้ เป็นกระบวนการและวิธีการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรให้สูงขึ้นกล่าวคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีความเสน่หา หรือ

อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ อีกทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ

1.1 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาเดิมและแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่มีแง่มุมที่แตกต่างไปจากเดิมในการแก้ไขปัญหาอีกทั้งผู้บริหารสามารถสร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาหรืองานเดิม ๆ ด้วยมุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม

1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสามารถคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา และใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทางในการพัฒนาอีกทั้งผู้บริหารสามารถทำหน้าที่ชี้แนะ และให้คำปรึกษา (Advisor) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้เป็นอย่างดี

1.3 ความเสน่หา หรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน และการที่ผู้บริหารกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ รวมทั้งผู้บริหารกล้าที่จะร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

1.4 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ตามได้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และการที่ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งผู้บริหารมีความทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตความคิดหรือผลงานที่มีความใหม่และมีประโยชน์ กล่าวคือความคิดสร้างสรรค์ และความแปลกใหม่ การสร้างสรรค์นี้ประกอบไปด้วยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ในวิธีที่ไม่เหมือนใคร เพื่อสร้างสิ่งที่มีความสำคัญหรือสามารถนำไปใช้ได้ กล่าวคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันในกลุ่ม รวมถึงการใช้ความคิดที่ไม่จำกัดและการมองเห็นปัญหาในมุมมองที่แตกต่างเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือการรับมือกับความล้มเหลว พร้อมทั้งพิจารณาความเหมาะสม และความคุ้มค่า นอกจากนี้ การสร้างสรรค์ยังต้องได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทดลองและการรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง กล่าวคือการสร้างแรงจูงใจ และการปรับแต่งและการพัฒนา

2.1 ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสมและมีคุณค่าในบริบทที่นำมาใช้ และการที่ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ทุกมุมมอง และสร้างแนวทางการแก้ปัญหานั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

2.2 ความแปลกใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงานและวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการที่ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาที่เป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานนั้นๆ

2.3 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ในกระบวนการทำงานโรงเรียนให้เสรีภาพในการสร้างสรรค์ และกระบวนการทำงานโรงเรียนให้การสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเพื่อนร่วมงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างทางความคิด และใจกว้างในการยอมรับฟังข้อเสนอแนะ

2.4 การทำงานร่วมกันในกลุ่ม หมายถึง ในกระบวนการทำงานกลุ่มสมาชิกทุกคนร่วมกันใช้ความรู้ และทักษะเฉพาะตัวในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสมาชิกแต่ละคนสนับสนุน และต่อยอดข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.5 การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง การที่สมาชิกมีแนวทางการรับมือกับความล้มเหลว และความผิดพลาดรวมทั้งสมาชิกมีความพร้อมที่จะรับมือกับความล้มเหลวจากการวิเคราะห์ร่วมกัน และสร้างหรือวางกยุทธ์ เพื่อหลีกเลี่ยงกับความล้มเหลว

2.6 ความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการเลือกใช้ทรัพยากรหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข รวมทั้งการที่ผู้บริหารสามารถสร้างผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุน รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับที่อาจมีมูลค่าทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมด้วย

2.7 แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหาร และคณะครู สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งผู้บริหาร และคณะครูได้รับโอกาส และความไว้วางในในการทำงาน อีกทั้งในการทำงานผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับที่ท้าทาย

2.8 การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการปรับเปลี่ยน (Adjustment) แนวทางหรือวิธีการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และรวมถึงการที่ผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วม

3. การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรมีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร ความช่วยเหลือ และทิศทางเพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือการให้ทิศทางที่ชัดเจน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร การรับฟังความคิดเห็น การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่บุคลากรอาจพบในการทำงาน กล่าวคือการส่งเสริมความสามารถ อีกทั้งการเสริมสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้มีความไว้วางใจและมีความเข้าใจกันในระดับที่ลึกซึ้งมากขึ้น กล่าวคือการส่งเสริมให้ทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีส่วนร่วมในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์จากบุคลากรทุกระดับ กล่าวคือความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

3.1 การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือทีมงานกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนสำหรับองค์กรและการที่ทีมงานและผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายของการทำงาน ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการอย่างชัดเจนต่อทีมงาน

3.2 การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือองค์กรที่ชัดเจน และอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการที่ผู้บริหารมีการออกแบบระบบและกลไกการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น

3.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และระหว่างองค์กร เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และการที่ผู้บริหารมีการวางระบบและผู้รับผิดชอบระบบที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการที่ผู้บริหารส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

3.4 การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง ในกระบวนการทำงานในโรงเรียนผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการที่ผู้บริหารมีการออกแบบให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเมื่อมีความขัดแย้งในการทำงานผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และลงตัว

3.5 ความสามารถในการอ่าน และเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ ตีความ ทำความเข้าใจพฤติกรรม และความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ และตีความปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มย่อยของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การทำงาน การปฏิบัติงานร่วมกัน การจัดการความเสี่ยง โดยการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและไว้วางใจในทุก ๆ สถานการณ์ในสถานศึกษา ขับเคลื่อนให้เกิดแนวคิด แนวทาง

การดำเนินการใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเกิดประโยชน์แก่องค์กร รวมทั้งพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม มีจริยธรรม และตรวจสอบได้และสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

4.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และการที่ผู้บริหารสามารถสร้างภาพของอนาคตที่ต้องการ และมีการระบุทิศทางและเป้าหมายขององค์กรหรือบุคคลที่ชัดเจน และท้าทาย เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

4.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหาร และคณะครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านการวางแผนงาน ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านกระบวนการทำงาน อีกทั้งมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย รวมทั้งการที่ผู้บริหารและคณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

4.3 การสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการพัฒนาความคิด ใหม่ ๆ และการที่ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร

4.4 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถคิดแนวทางในการบริหารงาน หรือแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย โดยเน้นที่ปริมาณ และคุณภาพ รวมถึงความสามารถในการคิดนอกกรอบและมองเห็นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่

4.5 การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหาร และคณะครูมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน เช่น มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เป็นต้นและการที่ผู้บริหาร และคณะครูมีการแสดงบทบาทในการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกัน

4.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกและในกระบวนการทำงานผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการตัดสินใจ และพัฒนาในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการดูแลสนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในพื้นที่จังหวัดนครนายก โดยมีภาระหน้าที่หลักได้แก่

ด้านบริหารการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานนักเรียนและนักศึกษา ด้านบริหารงานการเงิน และทรัพย์สิน และด้านนิเทศการศึกษา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน และสภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลพื้นฐานและสภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ประวัติสำนักงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เลขที่ 182/89 ถนนสุวรณศร ตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองนครนายก มีอาคารปฏิบัติงาน 2 อาคาร อาคารที่ 1 ตั้งอยู่ภายในบริเวณศาลากลางจังหวัดนครนายกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีกลุ่มงานทั้งหมด 10 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานที่อาคาร 1 มีจำนวน 9 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มอำนวยการ

2. กลุ่มนโยบายและแผน

3. กลุ่มบริหารงานบุคคล

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

5. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

7. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. กลุ่มกฎหมายและคดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อาคาร 2 เป็นอาคารที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในบริเวณ โรงเรียนอนุบาลเมืองนครนายก ถนนนครนายก-รังสิต ตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก มีกลุ่มปฏิบัติงาน 1 กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

วิสัยทัศน์ (VISION)

“องค์กรสมรรถนะสูง มุ่งคุณภาพมาตรฐานสากล บนหลักธรรมาภิบาล สืบสานศาสตร์พระราชาพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ สู่วิถีอนาคตที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (MISSION)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามหลักสูตร และมีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา โดยใช้ศาสตร์พระราชา และ

พระบรมราโชบายด้านการศึกษา

7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

8. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสอย่างทั่วถึง ในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในรูปแบบที่เหมาะสม ทัดเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต

3. ผู้เรียนมีความสามารถ และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

4. ผู้เรียนมีคุณภาพและศักยภาพ โดยมีความรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะตามหลักสูตร

5. ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

6. ผู้เรียนทุกช่วงวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

7. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

8. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะความรู้ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

9. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และสถานศึกษาในสังกัด มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

นโยบายหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การจัดการศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยยึดแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

นโยบายที่ 2 ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 3 ด้านคุณภาพ

นโยบายที่ 4 ด้านเพิ่มประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 5 ด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

อำนาจหน้าที่

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

1.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

1.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

1.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

2. ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายนครนายก ไว้ดังต่อไปนี้

2.1 กลุ่มอำนวยการ

2.2 กลุ่มนโยบายและแผน

2.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.4 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

2.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล

2.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.7 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

2.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

2.9 หน่วยตรวจสอบภายใน

2.10 กลุ่มกฎหมายและคดี

(1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร

(ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

(ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

(ฌ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ค) ตรวจสอบติดตามประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือน และค่าจ้างประจำ

(ช) ปฏิบัติการบริการ และอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อนวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคลครอบครัว องค์กรชุมชมองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา

สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียนการพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(10) กลุ่มกฎหมายและคดีให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

(ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ฌ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครู โรงเรียนในเครือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สังกัด/หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	466	115
2. โรงเรียนขนาดกลาง	590	144
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	155	38
รวม	**1,211**	**297**

ดังนั้นสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการดูแล สนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในพื้นที่จังหวัดนครนายก โดยมีภาระหน้าที่หลัก ได้แก่ ด้านบริหารการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานนักเรียน ด้านบริหารงานการเงินและทรัพย์สิน และด้านนิเทศการศึกษา

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

แพรลฎา พจนารถ และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การในศตวรรษที่ 21 พบว่าในศตวรรษที่ 21 นั้น ศักยภาพของผู้นำที่สร้างกลไกหลักในการดำเนินกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร สร้างอิทธิพลและส่งผลต่อศักยภาพในการแข่งขันในสภาวะที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก โดยผู้นำองค์การต้องเปลี่ยนผ่านตนเองจากผู้นำองค์การในแบบดั้งเดิมและการยึดติดกับกลยุทธ์เดิมสู่ความเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการได้เปรียบทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ผู้นำองค์การยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำในด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี และมีภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเป็นผู้นำองค์การเชิงปฏิวัติเพื่อสร้างแนวคิดด้านนวัตกรรมด้วยองค์ประกอบตามภาวะผู้นำเชิงทฤษฎี และความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่จะสร้างนวัตกรรมทางความคิด ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมและการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคแห่งเทคโนโลยี

ธัญพร ภาคคู และ อมรินทร์ เทวตา (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักอนามัย ร้อยละ 94.4 มีกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 84.9 มีการจัดการความรู้และมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับสูง (mean = 80.5, SD = 0.64) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) ได้แก่ คุณภาพของผลงาน ($r= 0.41$) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ($r=0.49$) และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($r=0.45$)

วิสุทธิ์ สีนวล และ นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้ร้อยละ 58.8

เกศแก้ว ชัยชุน และ ฐิติมา ไชยะกุล (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมการบริการด้านการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน คือ ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำ จากตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ปัจจัยการมอบอำนาจของพนักงาน คือตัวชี้วัดด้านการกำหนดใจตนเอง ด้านผลกระทบ และด้านสมรรถนะ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือตัวชี้วัดด้านสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่มีผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธนภูมิ มากแก้ว และคณะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 โดยพบว่ามีคุณลักษณะ 3 ด้านที่สำคัญ ด้านแรกคือการมีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะต่อมาคือการมีความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะนี้ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องในยุคการศึกษา 4.0 นี้ และคุณลักษณะสุดท้ายคือการสนับสนุนและด้านการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจเชิงบวก

ภาคภูมิ ธีรสันติกุล และคณะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคนพิการกล่าววคือการนำเสนอใหม่ด้วยมุมมองภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของชุมชนเพื่อพัฒนาคนพิการ พบว่าหลักการ แนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจ (Empowering) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำโดยผ่านกระบวนการที่มีองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

ธิตาภรณ์ ภูโอบ และ กาญจนา หินเธาว์ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของกลุ่มธุรกิจชุมชน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างสร้างสรรค์ ด้านการหาประโยชน์จากโอกาส และด้านการจัดการความเสี่ยง มีผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของกลุ่มธุรกิจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Afsar & Masood (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่พฤติกรรมการทำงานของพยาบาล ได้ทำการตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพยาบาล ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การเชื่อมั่นในตัวเองในด้านการสร้างสรรค์ (Creative Self-Efficacy) 3) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (Trust in Supervisor) และ 4) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

Ahn & Ettner (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-Member Exchange, LMX) และ 2) พฤติกรรมการแสวงหาข้อเสนอแนะ (Feedback Seeking Behavior)

Chen & Hou (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (Ethical Leadership) 2) พฤติกรรมการแสดงความคิดเห็น (Voice Behavior) และ 3) บรรยากาศการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Climates for Innovation)

Cheung & Wong (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนจากผู้นำ (Leader Support) และ 3) การเพิ่มขีดความสามารถทางจิตวิทยา (Psychological Empowerment)

Jaiswal & Dhar (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (Innovation Climate) และ 3) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์ (Creative Self-Efficacy) 4) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity)

Jyoti & Bhau (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การเปิดรับความไม่แน่นอน (Tolerance for Ambiguity) 3) การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) และ 4) การพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative Self-Efficacy)

Khan, Mubarik & Islam (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำในการบริการ (Servant Leadership) 2) ความไว้วางใจ (Trust) และ 3) การออกแบบงาน (Job Crafting)

Li & Song (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Executive Support) และ 3) การพัฒนาทักษะการทำงาน (Skill Development)

Miao, Newman & Huang (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนจากผู้นำ (Leader Support) และ 3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Work Responsibility)

Mirkamali & Thani (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) 2) การสนับสนุนทางองค์กร (Organizational Support) และ 3) ความมุ่งมั่นของพนักงาน (Employee Commitment)

Park & Kim (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) และ 3) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

Pham & Phan (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) 2) การสนับสนุนทางการจัดการ (Managerial Support) และ 3) การพัฒนาองค์กร (Organizational Development)

Puni & Hilton (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนจากผู้นำ (Leader Support) และ 3) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement)

Ren & Zhang (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Support) และ

3) การสร้างสรรค์ (Creativity)

Tuan (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดย ปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และ 3) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement)

Wang & Liu (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนทางการจัดการ (Managerial Support) และ 3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Work Responsibility)

Zhang & Xie (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) และ 3) การพัฒนาทักษะ (Skill Development)

Carmeli & Dorsch (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และ 3) ความน่าเชื่อถือของผู้นำ (Leader Credibility)

Chan & Mak (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Support) และ 3) ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness)

Choi, Kim, & Kang (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Support) และ 3) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement)

García-Morales, Martín-Rojas, & Lardón-López (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Support) และ 3) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Work Flexibility)

Gürlek & Tuna (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และ 3) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

Qi & Liu (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (Collaborative Support) และ 3) ความท้าทายในการทำงาน (Work Challenge)

Zhou & Hoever (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยปัจจัยที่พบว่ามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) การสนับสนุนการสร้างสรรค์ (Creative Support) และ 3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Decision-Making Involvement)

จากการศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	เพชรญา ทองนวรัก และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2563)	ชัญพร ภาคสุ และ อมรินทร์ เทวดา (2565)	วิสุทธิ์ สีมาล และ นลัทพณ์ ไพรัพรหม (2565)	เสฏฐ์ว วัชชุน และ ธีดินา ไชยะกุล (2565)	ธนภูมิ มากแก้ว และคณะ (2565)	ภาคภูมิ ธีรจันดิกุล และคณะ (2565)	ธิดารัตน์ ดูโอน และ ภาสุดนา คีนเขาว์ (2566)	Afsar and Masood (2020)	Ahn and Ettner (2020)	Chen and Hou (2020)	Cheung and Wong (2020)	yoti and Bhau (2020)	Jyoti and Bhau (2020)	Khan, Mubarik and Islam (2020)	Li and Song (2020)	Miao, Newman and Huang (2020)	Mirkamali and Thani (2020)	Park and Kim (2020)	Pham and Phan (2020)	Puni and Hilton (2020)	Ren and Zhang (2020)	Tuan (2020)	Wang and Liu (2020)	Zhang and Xie (2020)	Carmeli and Dorsch (2021)	Chan and Mak (2021)	Choi, Kim, and Kang (2021)	García-Morales, Martín-Rojas, and Lardón-López (2021)	Gürlek and Tuna (2021)	Qi and Liu (2021)	Zhou and Hoever (2021)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	31	100.00
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	-	✓		✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	24	77.42
2. การเชื่อมั่นในด้านการสร้างสรรค์	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	10	32.26
3. ความคิดสร้างสรรค์	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-	16	51.61
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3.23
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	10	32.26
5. ความเป็นผู้นำทางจริยธรรม	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6.45

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	เพรอญา พจนารถ และ กฤษดา เชียรวัฒนชุน (2563)	ภัทพร ภาคสุ และ อมรินทร์ เทวตา (2565)	วิสุทธิ์ สินวล และ นลัทพณ์ ไทรัพหาม (2565)	เกศแก้ว ชัชชุน และ ชุติมา ไชยะกุล (2565)	ธนภูมิ มากแก้ว และคณะ (2565)	ภาคภูมิ ชิวสันติกุล และคณะ (2565)	ชิดาภรณ์ ฤาไชย และ กาญจนา หินเธาว์ (2566)	Afsar and Masood (2020)	Ahn and Ettner (2020)	Chen and Hou (2020)	Cheung and Wong (2020)	yoti and Bhau (2020)	Jyoti and Bhau (2020)	Khan, Mubarik and Islam (2020)	Li and Song (2020)	Miao, Newman and Huang (2020)	Mirkamali and Thani (2020)	Park and Kim (2020)	Pham and Phan (2020)	Puni and Hilton (2020)	Ren and Zhang (2020)	Tuan (2020)	Wang and Liu (2020)	Zhang and Xie (2020)	Carmeli and Dorsch (2021)	Chan and Mak (2021)	Choi, Kim, and Kang (2021)	García-Morales, Martín-Rojas, and Lardón-López (2021)	Gürlek and Tuna (2021)	Qi and Liu (2021)	Zhou and Hoever (2021)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	31	100.00
6. บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	5	16.13
7. การสนับสนุนจากผู้นำ	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	24	77.42
8. ภาวะผู้นำในการบริการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3.23
9. ความรับผิดชอบในการทำงาน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	6	19.35
10. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6.67

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จากนักวิจัย นักวิชาการ และนักการศึกษา พบว่า มีจำนวน 3 ปัจจัย ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ความคิดสร้างสรรค์ และ 3. การสนับสนุนจากผู้นำ

หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

จากองค์ประกอบหลักของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำเอาแต่ละองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักได้ ดังนี้

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

Leithwood & Other (2016) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) การสร้างสรรค์และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน (Identifying and Articulating a Vision) 2) การส่งเสริมให้ครูเกิดพันธะสัญญาต่อเป้าหมายของกลุ่ม (Fostering the Acceptance of Group Goals) 3) การให้การสนับสนุนครูเป็นรายบุคคล (Providing Individualized Support) 4) การกระตุ้นให้ครูคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน (Providing Intellectual Stimulation) 5) การประพฤติตนอย่างเหมาะสมจนเป็นแบบอย่าง (Providing an Appropriate Mode) และ 6) การแสดงความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (Holding High Performance Expectations)

Bass & Avolio (2018) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized in Influence of Charisma Leadership : II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

Yukl (2018) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และ 3) การสร้างบารมี (Charisma)

Gibson, Ivancevich & Donnelly (2018) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) บารมี (Charisma) 2) ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) 3) การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward) และ 5) การบริหารด้วยการละเว้น (Management by Exception)

Covey (2018) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

Bass & Riggio (2018) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบด้วย คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

Podsakoff & Other (2019) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ 2) แสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม 3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 4) กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง 5) ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล และ 6) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

Burns (2020) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) อิทธิพลอุดมคติ หรือบารมี (Idealized Influence or Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individual Consideration)

Oke, Munshi & Walumbwa (2020) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

Kouzes & Posner (2022) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ (Challenging the Process) 2) สร้างแรงดลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a Shared Vision) 3) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enabling Others to Act) 4) เป็นต้นแบบนำทาง (Modeling the Way) และ 5) กระตุ้นหัวใจ (Encouraging the Heart)

ดังนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แหล่งอ้างอิง / องค์ประกอบ	ธัญญามาศ แดงสีดา (2565)	Leithwood and Other (2016)	Bass and Avolio (2018)	Yukl (2018)	Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2018)	Covey (2018)	Bass and Riggio (2018)	Podsakoff and Other (2019)	Burns (2020)	Oke, Munshi, and Walumbwa (2020)	Kouzes and Posner (2022)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	100.00
1. ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	8	72.73
2. การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	100.0
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	10	90.91
4. การบริหารด้วยการละเว้น	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	9.09
5. บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	2	18.18
6. แสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	2	18.18
7. กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	3	27.27
8. กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	2	18.18
9. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1	9.09
10. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	8	72.73

จากตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่ามี 10 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 50% ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ การกระตุ้นทางปัญญา และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ สามารถแสดงแนวทางการบริหารที่ให้ผู้ตามเห็นการปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดหวังไว้ เป็นกระบวนการและวิธีการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรให้สูงขึ้นกล่าวคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีความเสน่หา หรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ อีกทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ

นิยามเชิงปฏิบัติการการกระตุ้นทางปัญญา

กนกวรรณ ศรีสุนทร และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2565) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นไปที่การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยผู้บริหารจะมีบทบาทเป็นผู้ชี้นำ สนับสนุน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

Burns (1978, p. 98) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนได้เอง

Podsakoff & Other (1990, pp. 107-142) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาหรืองานเดิม ๆ ด้วยมุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ตามเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เหมาะสม

Bass & Avolio (1994, p. 5) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหา ท้าทายความคิด ปลุกพลังความคิดสร้างสรรค์ และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อนสำคัญ ผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง หัวใจ

สำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา คือการปลุกพลังความคิด กล่าวคือผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์ ตั้งคำถาม หาคำตอบ มองปัญหาจากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ๆ กล้าคิดนอกกรอบ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือผู้นำต้องส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แลกเปลี่ยนความคิด เรียนรู้ซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้ผู้ตามแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาทักษะอยู่เสมอ ท้าทายความคิด กล่าวคือผู้นำต้องกล้าท้าทายความคิดเดิม ๆ ตั้งคำถามต่อสมมติฐาน กระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ มองปัญหาจากหลายมุมมอง ไม่ยึดติดกับความคิดแบบเดิม ๆ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือผู้นำต้องเปิดใจรับฟังความคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้ผู้ตามกล้าคิดกล้าทำ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะผิดพลาด การสร้างแรงจูงใจ กล่าวคือผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามกระตุ้นให้ผู้ตามมุ่งมั่น ทุ่มเท และร่วมมือกันแก้ปัญหา พัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล่าวคือกล้าคิดกล้าทำ ริเริ่มสิ่งใหม่ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ตามมีความคิดวิเคราะห์ กล่าวคือ คิดวิเคราะห์ ตั้งคำถาม หาคำตอบ มองปัญหาจากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ๆ ผู้ตามมีความรับผิดชอบ กล่าวคือการตระหนักถึงปัญหา รับผิดชอบต่อหน้าที่ ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และสามารถพัฒนาองค์กรองค์กรมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การที่องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1994, p. 213) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนักรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์

Leithwood & Other (1996, p. 510) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาเดิมและแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่มีแง่มุมที่แตกต่างไปจากเดิมในการแก้ไขปัญหา

Yukl (1998, p. 215) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ

Gibson, Ivancevich & Donnelly (2000, pp. 15-17) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำควรเปิดโอกาสกระตุ้นทางปัญญาผู้ตาม ให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์กร มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายของผู้นำ ผู้ตาม และองค์กร เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ๆ ร่วมกัน

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาเดิมและแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่มีแง่มุมที่แตกต่างไปจากเดิมในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งผู้บริหารสามารถสร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาหรืองานเดิม ๆ ด้วยมุมมองและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม

นิยามเชิงปฏิบัติการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กนกวรรณ ศรีสุนทร และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2565) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกด้วยความเข้าใจ สนใจ และพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล และมีการให้คำแนะนำ ส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

Burns (1978, p. 98) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized) Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรามีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง

Bass & Avolio (1994, p. 213) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก กับผู้ตามแต่ละคนให้การดูแลเอาใจใส่ และสนับสนุน ผู้ตามอย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ทำหน้าที่เป็นโค้ช และที่ปรึกษา ให้กับผู้ตามแต่ละคน มุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ใส่ใจความต้องการ ของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและการเติบโต โดยลักษณะของผู้นำที่ใช้หลักการ IC คือเข้าถึงง่าย และสื่อสารอย่างเปิดกว้าง รับฟังอย่างตั้งใจ และให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ของผู้ตามให้คำติชมที่สร้างสรรค์ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มอบหมายงานที่ท้าทาย และสนับสนุนให้ผู้ตามเรียนรู้และเติบโต ให้รางวัลและการยกย่อง เมื่อผู้ตามประสบความสำเร็จ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวย และให้ผู้ตามรู้สึกสบายใจและปลอดภัย

Yukl (1998, p. 215) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร

Covey (2004, pp. 254-255) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมสิ่งต้องการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีม สอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงเพื่อทำให้งานก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Bass & Riggio (2006, pp. 21-25) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

Oke, Munshi & Walumbwa (2009, pp. 64-72) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคล เพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดการพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลายและหลีกเลี่ยงการควบคุม

Nguyen & Le (2020) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การยอมรับและให้ความสำคัญต่อความเอกลักษณ์และความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของนักเรียน ส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในห้องเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการเคารพอย่างแท้จริง

Brown & Smith (2021) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึงการให้ความสำคัญและความเคารพต่อเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

ซึ่งรวมถึงการยอมรับและให้ค่าแก่ความแตกต่างในด้านความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ส่งเสริมการแสดงออกที่เป็นตัวของตัวเองและการพัฒนาตนเองในสังคมที่มีความหลากหลาย

Chen & Wang (2022) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การให้คุณค่าและความเคารพต่อความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเกี่ยวข้องกับการยอมรับความแตกต่างทางความคิด พฤติกรรม และวิถีชีวิตของบุคคลอื่น ๆ ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและมีความเข้าใจต่อความหลากหลาย ทำให้บุคคลสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม

Davis (2023) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การยอมรับและให้คุณค่าต่อความเอกลักษณ์และความแตกต่างของแต่ละบุคคล การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นสำคัญในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม เพราะมันช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองและการยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น การเคารพต่อความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในสังคม ซึ่งส่งผลดีต่อความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลนั้น ๆ

Zhang & Li (2024) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การให้คุณค่าและความเคารพต่อความเอกลักษณ์และความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน ในบริบทของการเป็นผู้นำและนวัตกรรม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลให้ผู้นำสามารถเข้าใจและสนับสนุนความสามารถเฉพาะของทีมงานแต่ละคนได้ดีขึ้น ซึ่งส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงออกอย่างเต็มที่และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การเคารพต่อความเป็นปัจเจกบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในองค์กรและการนำนวัตกรรมไปใช้ในทางปฏิบัติ

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้บริหารสามารถคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา และใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทางในการพัฒนาอีกทั้งผู้บริหารสามารถทำหน้าที่ชี้แนะ และให้คำปรึกษา (Advisor) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้เป็นอย่างดี

นิยามเชิงปฏิบัติการความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์

กนกวรรณ ศรีสุนทร และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2565) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแสดงพฤติกรรมออกมาให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ยอมรับ เคารพนับถือ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจด้วยความจริงใจ และภาคภูมิใจในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเมื่อทำงานร่วมกัน

Burns (1978, p. 98) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ ชัดเจน ประกาศเป้าหมาย ทิศทาง ที่ท้าทาย น่าสนใจ สร้างแรงบันดาลใจ มั่นใจ ในตนเอง กล้าตัดสินใจ รับผิดชอบ แสดงให้เห็นถึง ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ มีอุดมการณ์ ที่ชัดเจน ยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรม ทำสิ่งที่ ถูกต้อง เหมาะสม มีพลัง กระตือรือร้น ทุ่มเท เสียสละ ทำงานหนัก เป็น ตัวอย่าง ที่ดี สื่อสาร เก่ง พูดชัดเจน น่าสนใจ โน้มน้าวใจ สร้าง ความศรัทธา ความเชื่อถือ เอาใจใส่ รับฟัง เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ให้ความสำคัญ กับผู้ตามให้เกียรติ เคารพ ให้ค่ากับผู้ตาม มองเห็นศักยภาพ ความสามารถของแต่ละคน

Podsakoff & Other (1990, pp. 107-142) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำในการแสดงการเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้อื่นเอาเป็นเยี่ยงอย่างปฏิบัติตาม โดยให้สอดคล้องกับค่านิยมและหลักการของผู้นำ

Bass & Avolio (1994, p. 213) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรมนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส ภักดี เป็นผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้

Leithwood & Other (1996, p. 510) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกทางพฤติกรรมให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างแนวคิดกับแนวปฏิบัติในการทำงานที่มุ่งเป้าหมายสู่ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนอย่างมีอุดมการณ์และอุทิศทุ่มเทในการปฏิบัติงานจนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คณะครูและบุคลากร

Yukl (1998, p. 215) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง ความสามารถในการมีอำนาจบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็ง มีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ซึ่งหลักในการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้น ก็ไม่ใช่สิ่งที่ง่ายในการสร้าง

Gibson, Ivancevich & Donnelly (2000, pp. 15-17) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำสามารถปลูกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชมและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

Covey (2004, pp. 254-255) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง ผู้นำควรมีการชื่นชมผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่าง ๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึดหลัก บนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม

Bass & Riggio (2006, pp. 21-25) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

Kouzes & Posner (2007, pp. 15-16) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การกระตุ้นกระบวนการบริหารให้มีการวางแผน มีการตรวจสอบความคืบหน้าและลงมือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการทำเช่นนี้ ผู้นำจะต้องวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจจากผู้อื่น ผู้นำจะเกิดความสง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสมีสัจจะ การกระทำกับคำพูดสอดคล้องกันเสมอ

Oke, Munshi & Walumbwa (2009, pp. 64-72) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพ

ยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเองมั่นคงในความประพฤติ กล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม

Burns & Sorensen (2020) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การใช้อุดมการณ์หรือชุดของความเชื่อที่มีการจัดระเบียบเพื่อชักจูงหรือมีอิทธิพลต่อความคิด การตัดสินใจ และการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มคน การมีอิทธิพลที่มีอุดมการณ์นี้มักเกิดขึ้นในบริบทของการเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำใช้อุดมการณ์ของตนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดทิศทางให้กับผู้ตาม การใช้อุดมการณ์ในลักษณะนี้สามารถช่วยสร้างความเป็นเอกภาพและการมุ่งมั่นร่วมกันในกลุ่มหรือองค์กร แต่ในขณะเดียวกันก็อาจเกิดความขัดแย้งหากมีการปะทะกันของอุดมการณ์ที่แตกต่างกัน

Carter & West (2021) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่บุคคลหรือผู้นำใช้แนวคิดและค่านิยมที่มีความเป็นเอกลักษณ์และแข็งแกร่งเพื่อสร้างผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้อื่น อิทธิพลเชิงอุดมการณ์นี้เกิดจากการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความเชื่อในอุดมการณ์เฉพาะ ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ผู้อื่นเห็นค่าของอุดมการณ์นั้น ๆ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ช่วยให้เกิดความเป็นเอกภาพและความร่วมมือในกลุ่มหรือองค์กร โดยผู้นำที่ใช้วิธีนี้จะเป็นแบบอย่างที่สร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่นในการสนับสนุนและปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายที่ตั้งไว้

Davis & Keltner (2022) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่บุคคลหรือผู้นำใช้ชุดของความเชื่อและค่านิยมที่มีความแข็งแกร่งเพื่อมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้อื่น การมีอิทธิพลนี้เกิดจากการที่บุคคลสามารถสื่อสารและแสดงออกถึงอุดมการณ์ที่ชัดเจน ซึ่งทำให้ผู้อื่นรู้สึกถึงความมุ่งมั่นและความเชื่อที่แรงกล้าในการดำเนินการตามอุดมการณ์นั้น ๆ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนที่มีความหมาย ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ที่อยู่ภายใต้การมีอิทธิพลนั้น

Kim & Park (2023) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่บุคคลหรือผู้นำใช้แนวคิดหรืออุดมการณ์เพื่อชักจูงหรือมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้อื่น การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์นี้เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจและการเสริมสร้างการรับรู้ที่มีความหมายในตัวผู้อื่น โดยการใช้ค่านิยมและความเชื่อที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นรู้สึกถึงความสำคัญของอุดมการณ์นั้น ๆ การมีอิทธิพลนี้สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในความคิดเห็นและพฤติกรรมของกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งจะช่วยในการสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้

Zhang & Zhou (2024) กล่าวว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่บุคคลหรือผู้นำใช้แนวคิดหรืออุดมการณ์ที่ชัดเจนและมีความแข็งแกร่งในการชักจูงหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของผู้อื่น การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์นี้เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าและความสำคัญของอุดมการณ์ที่นำเสนอ โดยผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และนวัตกรรม การใช้แนวคิดเชิงอุดมการณ์นี้ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากผู้อื่น ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาและการเติบโตที่มีประสิทธิภาพในองค์กรและกลุ่ม

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเสน่หา หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน และการที่ผู้บริหารกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ รวมทั้งผู้บริหารกล้าที่จะร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการการสร้างแรงบันดาลใจ

กนกวรรณ ศรีสุนทร และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2565) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าว หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Podsakoff (1990, pp. 107-142) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าการนับถือต่อผู้ตาม โดยมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึก และความต้องการของผู้ตามแต่ละคน

Bass & Avolio (1994, p. 213) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

Leithwood (1996, p. 510) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงพฤติกรรม

การแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับนับถือและเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล

Gibson, Ivancevich & Donnelly (2000, pp. 15-17) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำบอกให้ผู้ตามทราบว่าทำอย่างไร ผู้ตามจะได้รับรางวัลที่ชอบมากกว่า

Covey (2004, pp. 254-255) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ

Bass & Riggio (2006, pp. 21-25) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

Kouzes & Posner (2007, pp. 15-16) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำตระหนักดีว่าการทำงานกว่าจะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น ต้องฝ่าฟันอุปสรรคมากมาย ทุกคนต้องเหนื่อยล้าและท้อถอย ผู้นำจึงต้องทำทุกอย่างเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น แสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมีความก้าวหน้า หรือสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง ผู้นำต้องแสดงความรู้สึกโดยส่งสัญญาณให้ทุกคน

Oke, Munshi & Walumbwa (2009, pp. 64-72) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์กร โดยจะต้องทำให้กลุ่มผู้ตามเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและคาดหวังทางที่ดี และทำการเชื่อมระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Chen & Wang (2021) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การสร้างแรง

บันดาลใจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับแรงกระตุ้นที่ทำให้เขาเห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายหรือกิจกรรมที่เขาต้องการทำ การกระตุ้นนี้อาจมาจากการสัมผัสกับแนวคิดใหม่ๆ การได้รับการยอมรับ หรือการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น การสร้างแรงบันดาลใจสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยเฉพาะในบริบทของการเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Gonzalez & O'Connor (2022) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกถึงแรงผลักดันและความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามเป้าหมายหรือความตั้งใจของตน การสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำคัญและความหมายในสิ่งที่เขากำลังทำ การกระตุ้นนี้สามารถเกิดจากการสัมผัสกับสิ่งที่น่าสนใจหรือค่านิยมที่มีความหมาย การสร้างแรงบันดาลใจช่วยเพิ่มความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของบุคคล ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและการบรรลุเป้าหมายในระยะยาว

Smith & Johnson (2023) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนด การสร้างแรงบันดาลใจมีส่วนช่วยในการเพิ่มความมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน การกระตุ้นนี้สามารถมาจากการแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ที่มีความหมาย การได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น หรือการเห็นภาพที่ชัดเจนของผลลัพธ์ที่ต้องการ การสร้างแรงบันดาลใจช่วยให้บุคคลมีพลังในการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของทีม

Taylor & Martin (2024) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการดำเนินการตามเป้าหมายหรือความท้าทายที่กำหนด การสร้างแรงบันดาลใจเกิดจากการกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการดำเนินการและสามารถเห็นคุณค่าของสิ่งที่เขากำลังทำได้ชัดเจน การสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคคลรู้สึกว่ามีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายที่ใหญ่กว่า การกระตุ้นนี้มักมาจากการสนับสนุนที่สร้างสรรค์และการให้ความสำคัญต่อความสำเร็จและความพยายามของบุคคล

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ตามได้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และการที่ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นทีม รวมทั้งผู้บริหารมีความทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากองค์ประกอบหลักของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำเอาแต่ละองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักได้ ดังนี้

Amabile (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ทักษะเฉพาะทาง (Domain-Relevant Skills 2) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative-Thinking Skills) 3) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) 4) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Supportive Environment) 5) การทำงานร่วมกันในกลุ่ม (Collaboration) และ 6) การรับมือกับความล้มเหลว (Tolerance for Failure) Amabile

Baer (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความสามารถเฉพาะทาง (Domain-Specific Skills) 2) กระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Processes) และ 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ (Creative Environment)

Damian & Simonton (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Novelty) 2) ความเหมาะสมและมีคุณค่า (Appropriateness and Value) 3) ความซับซ้อน (Complexity) 4) ความแปลกใหม่ในบริบท (Contextual Originality) และ 5) ความสามารถในการเชื่อมโยง (Connectivity)

Paulus & Nijstad (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) การสร้างสรรค์ความคิด (Idea Generation) 2) การคัดเลือกและประเมินผล (Idea Selection and Evaluation) 3) การปรับแต่งและพัฒนา (Idea Refinement and Development) 4) การใช้และการเผยแพร่ (Idea Implementation and Dissemination) และ 5) การทำงานร่วมกันในกลุ่ม (Collaborative Creativity) และ 6) บรรยากาศและวัฒนธรรมที่สนับสนุน (Supportive Environment and Culture)

Runco (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์ (Creative Potential) 2) ความคิดที่หลากหลาย (Divergent Thinking) 3) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) 4) ความยืดหยุ่นในการคิด (Cognitive Flexibility 5) ความเสี่ยงและการทดลอง (Risk-Taking and Experimentation) 6) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ (Supportive Environment) และ 7) การสะสมประสบการณ์และความรู้ (Accumulation of Knowledge and Experience)

Simonton (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) การแปลงความคิด (Idea Transformation) 2) ความสามารถในการสร้างความเชื่อมโยง (Associative Thinking) 3) ความเป็นต้นฉบับ (Originality) 4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive Flexibility) 5) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 6) ความสามารถในการทนต่อความคลุมเครือ (Tolerance for Ambiguity) และ 7) การมีแรงจูงใจ (Motivation)

Weisberg (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความเชี่ยวชาญและความรู้ (Expertise and Knowledge) 2) กระบวนการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) Weisberg 3) ความคิดที่หลากหลาย (Divergent Thinking) 4) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) 5) การคิดนอกกรอบ (Thinking Outside the Box) 6) การฝึกฝนและการเรียนรู้ (Practice and Learning) และ 7) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

Zhou & Hoever (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) การสร้างความคิดใหม่ (Idea Generation) 2) การแลกเปลี่ยนและการรวมความคิด (Idea Sharing and Integration) 3) การเปิดรับความหลากหลาย (Openness to Diversity) 4) การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม (Supportive Environment) 5) การกระตุ้นและการมีส่วนร่วม (Motivation and Engagement) 6) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) และ 7) การประเมินและการพัฒนาความคิด (Evaluation and Development of Ideas)

Beghetto (2021) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ การตั้งคำถาม (Questioning) 1) ความคิดสร้างสรรค์เริ่มต้นจากการตั้งคำถาม 2) ความอยากรู้ (Curiosity) 3) การเล่นกับความคิด (Playfulness) 4) การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Informed Decision-Making) 5) การยอมรับความไม่แน่นอน (Embracing Uncertainty) และ 6) การร่วมมือ (Collaboration)

Boden (2021) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์แบบผสมผสาน (Combinatorial Creativity) 2) ความคิดสร้างสรรค์แบบสำรวจ (Exploratory Creativity) 3) ความคิดสร้างสรรค์แบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Creativity) 4) ความคิดที่หลากหลายและความยืดหยุ่น (Divergent Thinking and Flexibility) 5) ความเป็นต้นฉบับและความมีคุณค่า (Originality and Value) และ 6) การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

Paulus & Kenworthy (2022) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) การสร้างและการพัฒนาแนวคิดร่วมกัน (Collaborative Idea Generation and Development) 2) การแลกเปลี่ยนข้อมูล (Information Sharing) 3) ความหลากหลายของทีม (Team Diversity)

4) การคิดแบบไม่จำกัดหรือการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมสามารถเสนอแนวคิดโดยไม่ถูกจำกัดด้วยกรอบหรือข้อกำหนดที่เข้มงวด 5) การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจ (Engagement and Motivation) 6) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) และ 7) การประเมินและการปรับปรุงแนวคิด (Evaluation and Refinement of Ideas)

Chaisri & Suksakorn (2022) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความคิดที่เปิดกว้าง (Openness to Experience) 2) การคิดแบบหลากหลาย (Divergent Thinking) 3) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) 4) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม (Supportive Environment) 5) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) และ 6) การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

Phongpit & Wongsawat (2022) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking Ability) 2) ความยืดหยุ่นในการคิด (Cognitive Flexibility) 3) ความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking) 4) การคิดเชิงนามธรรม (Abstract Thinking) และ 5) ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล (Information Synthesis)

Tansakul & Jitpittaya (2022) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความสนใจและความหลงใหล (Interest and Passion) 2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) 3) ความคิดเชิงนามธรรม (Abstract Thinking) 4) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) 5) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และ 6) การเปิดรับความคิดและประสบการณ์ใหม่ ๆ (Openness to New Ideas and Experiences)

Wattanaporn & Phonprasert (2022) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Innovative Thinking) 2) ความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน (Tolerance for Ambiguity) 3) ทักษะในการเชื่อมโยงข้อมูล (Information Linking Skills) 4) ความพยายามและการทำงานหนัก (Effort and Hard Work) และ 5) การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม (Environmental Support)

Lertwongpaisan & Sutthachai (2023) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative Ability) 2) การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to New Experiences) 3) การคิดอย่างหลากหลาย (Divergent Thinking) 4) แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) 5) ทักษะในการวิเคราะห์และประเมิน (Analytical and Evaluative Skills) และ 6) การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม (Environmental Support)

Rattanasiri & Komintararat (2023) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) การสร้างแนวคิดใหม่ (Idea Generation) 2) การคิดอย่างไม่เป็นระเบียบ (Non-Conformist

Thinking) 3) การวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง (Deep Analysis) 4) ความยืดหยุ่นในความคิด (Cognitive Flexibility) 5) การสนับสนุนทางสังคมและทรัพยากร (Social Support and Resources) และ 6) ความพยายามและความตั้งใจ (Effort and Intention)

Saitong & Samakradhamrong (2023) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) การคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Thinking) 2) ความพร้อมในการทดลอง (Willingness to Experiment) 3) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Development) 4) การสนับสนุนจากทีมและการทำงานร่วมกัน (Team Support and Collaboration) 5) การจัดการกับแรงกดดัน (Pressure Management) และ 6) การเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (Openness to Feedback)

Thongtawee & Kunaporn (2023) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) การคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง (High-Level Creative Thinking) 2) ความยืดหยุ่นในการคิด (Thinking Flexibility) 3) การเปิดรับและการทดลอง (Openness and Experimentation) 4) ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building) 5) การจัดการความเครียด (Stress Management) และ 6) การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม (Environmental Support)

ดังนั้น องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoritical Framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์

แหล่งอ้างอิง / **องค์ประกอบ**	Amabile (2020)	Baer (2020)	Damian & Simonton (2020)	Paulus & Nijstad (2020)	Runco (2020)	Simonton (2020)	Weisberg (2020)	Zhou & Hoever (2020)	Beghetto (2021)	Boden (2021)	Paulus & Kenworthy (2022)	Chaisri & Suksakorn (2022)	Phongpit & Wongsawat (2022)	Tansakul & Jitpittaya (2022)	Wattanaporn & Phonprasert (2022)	Lertwongpaisan & Sutthachai (2023)	Rattanasiri & Komintararat (2023)	Saitong & Samakradhamrong (2023)	Thongtawee & Kunaporn (2023)	**รวม**	**ร้อยละ**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	19	100.00
1. ทักษะเฉพาะทาง	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	15.79
2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	84.21
3. แรงจูงใจ	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	10	52.63
4. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	11	57.90
5. การทำงานร่วมกันในกลุ่ม	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	10	52.63

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

องค์ประกอบ \ แหล่งอ้างอิง	Amabile (2020)	Baer (2020)	Damian & Simonton (2020)	Paulus & Nijstad (2020)	Runco (2020)	Simonton (2020)	Weisberg (2020)	Zhou & Hoever (2020)	Beghetto (2021)	Boden (2021)	Paulus & Kenworthy (2022)	Chaisri & Suksakorn, (2022)	Phongpit & Wongsawat (2022)	Tansakul, & Jitpittaya, . (2022)	Wattanaporn & Phonprasert (2022)	Lertwongpaisan & Sutthachai (2023)	Rattanasiri & Komintararat (2023)	Saitong & Samakradhamrong (2023)	Thongtawee & Kunaporn (2023)	**รวม**	**ร้อยละ**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	19	100.00
6. การรับมือกับความล้มเหลว	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	✓	10	52.63
7. ความเหมาะสมและมีคุณค่า	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	10	52.63
8. ความซับซ้อน	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	4	21.06
9. ความแปลกใหม่	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	13	68.42
10. ความสามารถในการเชื่อมโยง	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	9	47.37

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง / องค์ประกอบ	Amabile (2020)	Baer (2020)	Damian & Simonton (2020)	Paulus & Nijstad (2020)	Runco (2020)	Simonton (2020)	Weisberg, (2020)	Zhou & Hoever (2020)	Beghetto (2021)	Boden (2021)	Paulus & Kenworthy (2022)	Chaisri & Suksakorn (2022)	Phongpit & Wongsawat (2022)	Tansakul & Jitpittaya (2022)	Wattanaporn & Phonprasert (2022)	Lertwongpaisan & Sutthachai (2023)	Rattanasiri & Komintararat (2023)	Saitong & Samakradhamrong (2023)	Thongtawee & Kunaporn. (2023)	**รวม**	**ร้อยละ**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	19	100.00
11. การปรับแต่งและพัฒนา	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	10	52.63
12. การใช้และการเผยแพร่	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.27
13. การสะสมประสบการณ์และความรู้	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	3	15.79
14. การมีวิสัยทัศน์	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26
15. ความอดทน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	2	10.53

จากตารางที่ 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มี 15 องค์ประกอบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีเปอร์เซ็นต์ความถี่ 50 % ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 2. ความแปลกใหม่ 3. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 4. การทำงานร่วมกันในกลุ่ม 5. การรับมือกับความล้มเหลว 6. ความเหมาะสมและมีคุณค่า 7. แรงจูงใจ และ 8. การปรับแต่งและพัฒนา

ดังนั้น ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตความคิดหรือผลงานที่มีความใหม่และมีประโยชน์ กล่าวคือความคิดสร้างสรรค์ และความแปลกใหม่ การสร้างสรรค์นี้ประกอบไปด้วยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ในวิธีที่ไม่เหมือนใคร เพื่อสร้างสิ่งที่มีความสำคัญหรือสามารถนำไปใช้ได้ กล่าวคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันในกลุ่ม รวมถึงการใช้ความคิดที่ไม่จำกัดและการมองเห็นปัญหาในมุมมองที่แตกต่างเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือการรับมือกับความล้มเหลว พร้อมทั้งพิจารณาความเหมาะสม และความคุ้มค่า นอกจากนี้ การสร้างสรรค์ยังต้องได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทดลองและการรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง กล่าวคือการสร้างแรงจูงใจ และการปรับแต่งและการพัฒนา

นิยามเชิงปฏิบัติการด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์

ชลธิชา สมพร (2563) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดและสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งไม่เพียงแต่แปลกใหม่เท่านั้น แต่ยังมีความเหมาะสมและมีคุณค่าในบริบทที่นำมาใช้ ทักษะนี้ครอบคลุมการใช้จินตนาการ การสังเกต และการแก้ปัญหาอย่างไม่ซ้ำซ้อน เพื่อสร้างสิ่งที่เป็นไปได้และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม

ประภาส กำแหงฤทธิ์ (2563) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำใครและมีคุณค่าในเชิงปฏิบัติ ทักษะนี้ประกอบด้วยการสร้างสรรค์แนวคิดที่หลากหลาย การมองเห็นปัญหาจากมุมมองที่แตกต่างกัน และการนำเสนอวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง

วรรณิศา โสภา (2563) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดและพัฒนาแนวคิดหรือวิธีการที่ใหม่และแปลกใหม่ ซึ่งไม่เพียงแต่ต้องมีความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น แต่ยังต้องมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทที่กำหนด ทักษะนี้เกี่ยวข้องกับการเปิดรับมุมมองใหม่ การแก้ปัญหาที่ไม่ซ้ำซ้อน และการพัฒนาแนวทางที่สามารถปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ

เกษมศรี รัตนพร (2563) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์และพัฒนาแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยทักษะนี้ครอบคลุมการใช้จินตนาการ การคิดนอกกรอบ และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์และมีคุณค่าในบริบททางสังคมและอาชีพ

อภิชาต ศิริปทุม (2564) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่แปลกใหม่และไม่ซ้ำใคร ทักษะนี้เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงนวัตกรรม การแก้ปัญหาด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ และการพัฒนาความคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านการทำงานและชีวิตประจำวัน

ดารุณี วิจิตรวงศ์ (2564) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดค้นและพัฒนาแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำใครและมีคุณค่า ทักษะนี้รวมถึงการคิดอย่างยืดหยุ่น การมองเห็นโอกาสจากปัญหา และการนำเสนอแนวทางแก้ไขที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทต่าง ๆ ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน

รัตนา มงคล (2564) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่และเป็นนวัตกรรม ทักษะนี้รวมถึงการมองเห็นโอกาสในความท้าทาย การคิดนอกกรอบ และการสร้างสรรค์แนวทางแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในบริบทส่วนตัวและทางวิชาชีพ

สุดารัตน์ สมเกียรติ (2564) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำใคร ทักษะนี้ครอบคลุมการมองเห็นปัญหาหรือโอกาสจากมุมมองที่แตกต่าง การคิดอย่างยืดหยุ่น และการนำเสนอแนวทางที่สร้างสรรค์ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันหรือการทำงาน

บัวทอง ชัยพร (2565) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์และมีคุณค่า ทักษะนี้เกี่ยวข้องกับการใช้จินตนาการ การคิดนอกกรอบ และการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในบริบทต่าง ๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

อินทิรา วัฒนกุล (2566) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำซ้อนและมีคุณค่า ทักษะนี้รวมถึงการคิดอย่างยืดหยุ่น การใช้จินตนาการในการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์วิธีการที่แปลกใหม่ซึ่งสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร จิตรกุล (2566) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถ

ในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความแปลกใหม่และมีคุณค่า ทักษะนี้เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงนวัตกรรม การมองปัญหาจากมุมมองที่แตกต่าง และการสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยมุ่งเน้นการใช้จินตนาการและการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสมและมีคุณค่าในบริบทที่นำมาใช้ และการที่ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ทุกมุมมอง และสร้างแนวทางการแก้ปัญหานั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

นิยามเชิงปฏิบัติการความแปลกใหม่

นัทธมน จารุชาต และ วรวุฒิ สินธวานนท์ (2562) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์หรือพัฒนาแนวคิด ผลงาน หรือวิธีการใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยความแปลกใหม่นี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งมีความจำเป็นในการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือผลิตภัณฑ์ให้ดียิ่งขึ้น

ชัยพร อินทสุวรรณ (2563) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาแนวคิด ผลงาน หรือวิธีการที่มีความแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิมอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความแปลกใหม่นี้ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่มีคุณค่าและมีผลกระทบต่อการแก้ปัญหาหรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานต่าง

บุญเลิศ ลิ้มสว่าง (2563) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาแนวคิด ผลงาน หรือวิธีการที่มีความแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิมอย่างชัดเจน โดยเน้นการทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือที่มีลักษณะเฉพาะที่ไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว ความแปลกใหม่จึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ธนพนธ์ สุทธิธรรม และ รัตนาพร ธรรมวาณิช (2564) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาแนวคิด ผลงาน หรือวิธีการที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิมอย่างชัดเจนและไม่เคยมีมาก่อน ความแปลกใหม่นี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และกระบวนการนวัตกรรม ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาหรือการปรับปรุงที่มีคุณค่าและประสิทธิภาพ

วิษณุ ศรีสุข (2564) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาแนวคิด ผลงาน หรือวิธีการที่มีความแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิมอย่างชัดเจนและไม่เคยมีมาก่อน โดยความแปลกใหม่เป็นสิ่งที่ทำให้แนวคิดหรือผลิตภัณฑ์นั้นมีลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นและเป็นที่สนใจ

Amabile & Pratt (2016) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง ความเป็นเอกลักษณ์หรือความใหม่ของแนวคิด ผลงาน หรือวิธีการที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความแปลกใหม่นี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนสามารถพัฒนาแนวคิดหรือผลิตผลที่แตกต่างจากที่เคยมีอยู่ โดยไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีมาก่อนหน้านี้ในบริบทเดียวกัน

Zhang & Bartol (2020) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง การสร้างสรรค์หรือพัฒนาแนวคิด ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือที่มีความแตกต่างอย่างชัดเจนจากสิ่งที่มีอยู่เดิม ซึ่งความแปลกใหม่นี้เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการนวัตกรรม โดยมักถูกมองว่าเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรือสังคม

Anderson, Potocnik & Zhou (2021) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง ความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาแนวคิด ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อนหรือแตกต่างจากที่มีอยู่เดิมอย่างมีนัยสำคัญ ความแปลกใหม่นี้เป็นสิ่งที่ทำให้ผลงานมีเอกลักษณ์และมีศักยภาพในการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กรหรือสังคม

Cropley (2021) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง การนำเสนอหรือสร้างสรรค์แนวคิด ผลงาน หรือวิธีการใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ความแปลกใหม่นี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ โดยต้องมีลักษณะที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิมอย่างมีนัยสำคัญและสามารถนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ได้

Loewenstein & Mueller (2022) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาแนวคิด ผลิตภัณฑ์ หรือวิธีการใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือที่แตกต่างอย่างชัดเจนจากสิ่งที่มีอยู่เดิม ซึ่งความแปลกใหม่นี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

Smith, Ward & Finke (2023) ได้กล่าวว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง เป็นการสร้างหรือพัฒนาแนวคิด ผลงาน หรือวิธีการใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ ความแปลกใหม่นี้มักถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ทำให้แนวคิดหรือผลงานนั้นมีความโดดเด่นและแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิมอย่างชัดเจน

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความแปลกใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการที่ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาที่เป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานนั้น ๆ

นิยามเชิงปฏิบัติการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ธนิตร์ สังวรพันธุ์ (2562) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ช่วยสนับสนุนและกระตุ้นกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลหรือทีมงาน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังนี้ 1) การสนับสนุนและการส่งเสริมจากผู้บริหาร กล่าวคือ การมีการสนับสนุนที่ชัดเจนจากผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับบุคคลและทำให้พวกเขารู้สึกว่าแนวคิดใหม่ๆ ได้รับการรับฟังและให้ความสำคัญ 2) การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ได้แก่ การมอบอิสระให้บุคคลในการคิดและทดลองแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดหรือการควบคุมที่รัดตัว 3) การมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ และไม่ลงโทษหรือลงโทษจากความล้มเหลว ซึ่งช่วยให้บุคคลรู้สึกปลอดภัยในการทดลองและแสดงออกความคิดเห็น และ 4) การจัดเตรียมทรัพยากรและเครื่องมือที่เหมาะสม ได้แก่ การมีทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนาและทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้กระบวนการสร้างสรรค์ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พลอยชมพู อุตสาหกร (2563) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผ่านการสนับสนุนความคิดที่แปลกใหม่ เปิดโอกาสให้มีการทดลองหรือแสดงออกถึงความคิดที่แตกต่าง และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลภายในองค์กรหรือสังคม เพื่อกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์

ณัฐวุฒิ จันทรสุริยา (2563) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่นและสามารถกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างอิสระและการทดลองใหม่ ๆ สภาพแวดล้อมดังกล่าวควรจะมีทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการแสดงออกทางความคิดและการทดลองสิ่งใหม่โดยไม่มีความกลัวต่อความล้มเหลว

ชยาภรณ์ วิไลวัฒนาวงศ์ (2564) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการสร้างบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์โดยการสนับสนุนให้บุคคลสามารถพัฒนาความคิดใหม่ ๆ และทดลองแนวคิดต่าง ๆ ได้อย่างเสรี สภาพแวดล้อมนี้ควรจะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การสนับสนุนทางสังคม และการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการสร้างสรรค์

รัตนาภรณ์ เพ็งสุข (2565) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างพื้นที่หรือบริบทที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาและการแสดงออกของความคิด

ใหม่ ๆ โดยเน้นที่การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์และลดอุปสรรคทางจิตวิทยาที่อาจขัดขวางการคิด สภาพแวดล้อมดังกล่าวควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีและสนับสนุนให้เกิดการทดลองและนวัตกรรม

Caniels & Bakens (2020) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีปัจจัยและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการกระตุ้นและสนับสนุนกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลหรือกลุ่ม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จะประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของความคิดเห็น และการมีแหล่งข้อมูลและทรัพยากรที่เพียงพอ

Shalley & Gilson (2020) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการกระตุ้นและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลักที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งรวมถึง ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากองค์กร กล่าวคือ การมีนโยบายและทรัพยากรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้เวลาและทรัพยากรในการทดลองและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ 2) วัฒนธรรมที่เปิดกว้าง กล่าวคือ การสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการทดลองและการเรียนรู้จากความล้มเหลว 3) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ การมีบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และ 4) ความหลากหลายของความคิด กล่าวคือ การมีสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางความคิดและประสบการณ์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างแนวคิดใหม่และการคิดนอกกรอบ

Oldham & Cummings (2021) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มสามารถคิดสร้างสรรค์และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีลักษณะเด่นดังนี้
1) การสนับสนุนและแรงจูงใจ กล่าวคือ การมีการสนับสนุนและแรงจูงใจที่ดีจากผู้บริหารและองค์กร ซึ่งช่วยให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงกระตุ้นในการทดลองและสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ 2) การให้เสรีภาพในการทำงาน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นและเสรีภาพในการทำงาน ซึ่งช่วยให้บุคคลมีอิสระในการคิดและทดลองวิธีการใหม่ ๆ โดยไม่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดที่รัดตัว 3) การมีทรัพยากรและเครื่องมือที่เหมาะสม ได้แก่ การมีทรัพยากรและเครื่องมือที่เพียงพอในการพัฒนาและทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้กระบวนการสร้างสรรค์ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือ ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จากการรวมพลังของหลาย ๆ คน

Gong, Huang & Farh (2022) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคคลหรือทีมสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ โดยประกอบด้วยลักษณะหลักดังนี้ 1) การสนับสนุนและแรงจูงใจ ได้แก่ การมีการสนับสนุนที่ชัดเจนจากผู้บริหารและองค์กร ซึ่งช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าความพยายามในการสร้างสรรค์ได้รับการชื่นชมและส่งเสริม 2) การเปิดโอกาสในการทดลอง กล่าวคือ การให้บุคคลมีโอกาสในการทดลองและเรียนรู้จากการทำผิดพลาด โดยไม่มีความกลัวต่อการลงโทษหรือผลกระทบที่เป็นลบ 3) การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น กล่าวคือ การมีบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ และให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ และ 4) การมีทรัพยากรและการสนับสนุนที่เหมาะสม กล่าวคือ การให้ทรัพยากรที่เพียงพอและการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือและข้อมูล ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาและทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ได้

Kim & Lee (2023) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะและเงื่อนไขที่ช่วยกระตุ้นและสนับสนุนกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยองค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากองค์กร กล่าวคือ การมีการสนับสนุนจากผู้นำและผู้บริหาร ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็น 2) ความยืดหยุ่นในการทำงาน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น เวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นและการให้อิสระในการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาและทดลองแนวคิดได้อย่างเต็มที่ 3) การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน กล่าวคือ การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์จากการรวมพลังของหลายคน และ 4) การเปิดรับและเรียนรู้จากความล้มเหลว กล่าวคือ การสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับการทดลองและการเรียนรู้จากความล้มเหลว โดยไม่มีการลงโทษหรือลงโทษอย่างหนัก ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลไม่กลัวที่จะทดลองแนวคิดใหม่ ๆ

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ในกระบวนการทำงานโรงเรียนให้เสรีภาพในการสร้างสรรค์และกระบวนการทำงานโรงเรียนให้การสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และอำนวยความสะดวกเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเพื่อนร่วมงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างทางความคิดและใจกว้างในการยอมรับฟังข้อเสนอแนะ

นิยามเชิงปฏิบัติการการทำงานร่วมกันในกลุ่ม

Johnson & Anderson (2020) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในกลุ่ม หมายถึง การทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันใช้ทักษะและความรู้ของแต่ละคนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการทำงานร่วมกันในกลุ่มไม่เพียงแค่การแบ่งปันงานหรือหน้าที่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนและเสริมสร้างความสามารถของกันและกัน นอกจากนี้ ยังมีการเน้นถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Martinez & Torres (2020) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในกลุ่ม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้ทักษะ ความรู้ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำงานร่วมกันในกลุ่มยังรวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิด การสนับสนุนและการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจได้ เพื่อส่งเสริมการทำงานที่ราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

Smith & Gupta (2021) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในกลุ่ม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยการทำงานร่วมกันนี้ต้องอาศัยการประสานงานที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการผสมผสานทักษะและความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคน นอกจากนี้ ยังเน้นถึงความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

Brown & Williams (2022) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในกลุ่ม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการทำงานร่วมกันนี้ต้องการการแบ่งปันความรู้ ทักษะ และความรับผิดชอบระหว่างสมาชิกในกลุ่ม รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพยังขึ้นอยู่กับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างยืดหยุ่นและมีความคิดสร้างสรรค์

Lee & Kim (2023) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในกลุ่ม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกัน โดยมีการผสมผสานทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การทำงานร่วมกันในกลุ่มยังเน้นถึงความสำคัญของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การแบ่งปันความรับผิดชอบ และการสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิก นอกจากนี้

การทำงานร่วมกันยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนโดยใช้ประโยชน์จากมุมมองที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการทำงานร่วมกันในกลุ่ม หมายถึง ในกระบวนการทำงานกลุ่มสมาชิกทุกคนร่วมกันใช้ความรู้ และทักษะเฉพาะตัวในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสมาชิกแต่ละคนสนับสนุน และต่อยอดข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นิยามเชิงปฏิบัติการการรับมือกับความล้มเหลว

สายรุ้ง สุทธิภัทร (2563) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง การที่บุคคลหรือองค์กรจัดการกับผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังโดยใช้กลยุทธ์ที่ช่วยให้สามารถเรียนรู้และเติบโตจากประสบการณ์นั้นได้ การรับมือกับความล้มเหลวรวมถึงการวิเคราะห์และทำความเข้าใจสาเหตุของความล้มเหลว การปรับปรุงกลยุทธ์และวิธีการเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในอนาคต และการรักษาทัศนคติที่บวกและมองโลกในแง่ดี แม้จะเผชิญกับความท้าทายและความผิดหวัง การรับมือที่มีประสิทธิภาพยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความยืดหยุ่นและการสร้างความมุ่งมั่นในการก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ

มานะ ศรีสวัสดิ์ (2564) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรจัดการกับความล้มเหลวโดยใช้วิธีการที่ช่วยให้สามารถฟื้นตัวและเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น การรับมือกับความล้มเหลวรวมถึงการวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลวอย่างละเอียด การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การพัฒนาทักษะใหม่ และการสร้างทัศนคติเชิงบวกเพื่อก้าวต่อไป นอกจากนี้ยังเน้นถึงการสนับสนุนและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวเองและผู้อื่นในการเผชิญกับความท้าทายอย่างมั่นใจและมองหาความเป็นไปได้ในการพัฒนาและเติบโตจากความล้มเหลว

สุชาดา เมฆนิล (2564) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่สำเร็จ และการใช้ประสบการณ์เหล่านั้นเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองต่อไป โดยเน้นถึงความสำคัญของการยอมรับและจัดการกับความรู้สึกของความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์ การมีทัศนคติที่ดีต่อความล้มเหลวสามารถช่วยให้บุคคลมีความยืดหยุ่นในการเผชิญกับความท้าทายและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประสบความสำเร็จในอนาคต

นภา อรรถกูล (2565) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง การใช้ความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา บุคคลที่มีความสามารถในการรับมือกับความล้มเหลวจะสามารถวิเคราะห์ข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และนำไปปรับปรุง

การดำเนินงานในอนาคต การรับมือกับความล้มเหลวอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคคลมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ สามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้เร็วขึ้น และยังสามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัญญา วงศ์วรรณ (2566) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อฟื้นฟูและปรับตัวหลังจากประสบความล้มเหลว โดยมุ่งเน้นที่การวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลว การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น และการพัฒนากลยุทธ์ใหม่เพื่อป้องกันความล้มเหลวในอนาคต ซึ่งรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโตจากความล้มเหลว การส่งเสริมความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน และการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

Smith & Anderson (2020) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรจัดการและตอบสนองต่อผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามคาดหมายอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ การรับมือกับความล้มเหลวเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลว การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น และการพัฒนาวิธีการหรือกลยุทธ์ใหม่เพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในอนาคต นอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาทัศนคติเชิงบวกและการกระตุ้นตัวเองให้ก้าวไปข้างหน้า แม้จะเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรค

Williams & Green (2020) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ได้ผลตามที่คาดหวังด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ การรับมือกับความล้มเหลวรวมถึงการยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้และการเติบโต การวิเคราะห์ข้อผิดพลาดเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง และการพัฒนาแผนการหรือกลยุทธ์ใหม่เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ในอนาคต การรักษาทัศนคติที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายเป็นสิ่งสำคัญในการรับมือกับความล้มเหลวอย่างมีประสิทธิภาพ

Brown & Johnson (2021) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรจัดการกับผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังด้วยวิธีที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ การรับมือกับความล้มเหลวรวมถึงการพิจารณาปัจจัยที่ทำให้เกิดความล้มเหลว การเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น และการปรับปรุงกลยุทธ์หรือวิธีการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ยังเน้นการรักษาทัศนคติที่ยืดหยุ่นและมองไปข้างหน้าอย่างบวก แม้จะเผชิญกับความท้าทายและความผิดหวัง การรับมืออย่างมีประสิทธิภาพยังเกี่ยวข้องกับการค้นหาความหมายและโอกาสในการเติบโตจากสถานการณ์ที่ไม่ดี

Lee & Zhang (2022) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรจัดการกับความล้มเหลวโดยใช้กลยุทธ์ที่ช่วยให้เรียนรู้และเติบโตจาก

ประสบการณ์นั้น การรับมือกับความล้มเหลวรวมถึงการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดเพื่อเข้าใจสาเหตุและผลกระทบ การพัฒนาทักษะและกลยุทธ์ใหม่เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ในอนาคต และการรักษาทัศนคติเชิงบวกที่ช่วยให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้ การรับมือกับความล้มเหลวยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อการทดลองและการปรับตัวเพื่อให้สามารถเรียนรู้จากความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Patel & Kumar (2023) ได้กล่าวว่า การรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรจัดการกับความล้มเหลวโดยใช้วิธีการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การรับมือกับความล้มเหลวรวมถึงการประเมินและวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง การรับรู้และยอมรับข้อผิดพลาดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณค่า และการพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการใหม่เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ในอนาคต นอกจากนี้ยังเน้นถึงการรักษาทัศนคติเชิงบวก การมองเห็นโอกาสในการเติบโตจากประสบการณ์ที่ล้มเหลว และการสนับสนุนและกระตุ้นตัวเองเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นใจ

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการรับมือกับความล้มเหลว หมายถึง การที่สมาชิกมีแนวทางการรับมือกับความล้มเหลว และความผิดพลาด รวมทั้งสมาชิกมีความพร้อมที่จะรับมือกับความล้มเหลวจากการวิเคราะห์ร่วมกัน และสร้างหรือวางกยุทธ์ เพื่อหลีกเลี่ยงกับความล้มเหลว

นิยามเชิงปฏิบัติการความเหมาะสมและความคุ้มค่า

ธีระพล ประมูล (2563) ได้กล่าวว่า ความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึง ความสอดคล้องและการตอบสนองต่อความต้องการและเงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงในบริบทหรือสถานการณ์ที่กำหนด โดยพิจารณาว่าสิ่งที่เลือกใช้มีคุณลักษณะหรือความสามารถที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเหมาะสมจึงเกี่ยวข้องกับการจับคู่ระหว่างคุณสมบัติของสิ่งที่เลือกและข้อกำหนดที่มีอยู่ อีกทั้งการประเมินว่าการใช้ทรัพยากรหรือการลงทุนมีผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ใช้ไป โดยพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่ได้รับหรือประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในแง่ของผลลัพธ์ที่สร้างขึ้น ความคุ้มค่ายังรวมถึงการวัดผลลัพธ์ที่ได้รับในแง่มูลค่าทางการเงินและประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้หรือผลกระทบที่ดีต่อสังคม

พัชราภา วัฒนสุข (2565) ได้กล่าวว่า ความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึง ความสามารถของสิ่งที่เลือกใช้ในการตอบสนองความต้องการและข้อกำหนดของสถานการณ์หรือ

บริบทที่เฉพาะเจาะจง โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของตัวเลือกกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความเหมาะสมเกี่ยวข้องกับการเลือกใช้วิธีการหรือทรัพยากรที่เหมาะสมที่สุดในบริบทที่กำหนดเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ อีกทั้งการประเมินว่าใช้ทรัพยากรหรือการลงทุนมีความคุ้มค่าหรือไม่ โดยการวัดความคุ้มค่าจะพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนที่ใช้ไปกับผลลัพธ์ที่ได้รับ ความคุ้มค่าไม่เพียงแค่การวัดผลลัพธ์ทางการเงิน แต่ยังรวมถึงการพิจารณาประโยชน์อื่น ๆ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของผู้ใช้ หรือผลกระทบที่ดีต่อสังคม

พรรณี โชติทิพย์ (2566) ได้กล่าวว่า ความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึง ความสอดคล้องของวิธีการหรือทรัพยากรที่เลือกใช้กับข้อกำหนดและความต้องการของสถานการณ์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข โดยพิจารณาว่าการเลือกใช้สิ่งที่มีอยู่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเหมาะสมเกี่ยวข้องกับการเลือกวิธีการหรือวิธีการที่ตรงตามความต้องการในบริบทที่กำหนด อีกทั้งการประเมินว่าการใช้ทรัพยากรหรือการลงทุนให้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ใช้ไป การวัดความคุ้มค่าไม่เพียงแค่พิจารณาในแง่ของผลลัพธ์ทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงประโยชน์ที่ได้รับอื่น ๆ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพ การตอบสนองความต้องการ หรือผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมหรือสิ่งแวดล้อม

Johnson & Lee (2020) ได้กล่าวว่า ความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึง การที่สิ่งหนึ่งสามารถตอบสนองหรือเหมาะสมกับความต้องการและข้อกำหนดเฉพาะของบริบทหรือสถานการณ์นั้น ๆ ได้ดี การวัดความเหมาะสมจะดูที่ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข โดยพิจารณาว่าสิ่งที่เสนอมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ตอบโจทย์ได้หรือไม่ อีกทั้งการที่สิ่งหนึ่งมีคุณค่าในเชิงเศรษฐกิจหรือประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าจะวัดจากความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการในต้นทุนที่เหมาะสม หรือการให้ประโยชน์ที่มากกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจากความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุน

Wilson & Thomas (2020) ได้กล่าวว่า ความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึง การที่สิ่งหรือวิธีการที่เลือกใช้มีความสอดคล้องกับความต้องการหรือข้อกำหนดของสถานการณ์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข โดยพิจารณาว่าสิ่งนั้นสามารถตอบโจทย์หรือให้ผลลัพธ์ที่ต้องการในบริบทนั้นได้ดีเพียงใด ความเหมาะสมจึงเกี่ยวข้องกับการเลือกใช้ทรัพยากรหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับวัตถุประสงค์ที่กำหนด อีกทั้งการประเมินว่าการลงทุนในทรัพยากรหรือการดำเนินการมีความคุ้มค่าหรือไม่ โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ใช้ไป ความคุ้มค่าไม่เพียงแค่การวัดผลลัพธ์ทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงประโยชน์ที่ได้รับที่อาจมีมูลค่าทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมด้วย

Patel & Brown (2021) ได้กล่าวว่า ความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึง ความสอดคล้องของสิ่งที่เลือกใช้หรือการตัดสินใจที่ทำกับความต้องการเฉพาะและบริบทที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่ามีความเหมาะสมในการตอบสนองวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด ความเหมาะสมอาจเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติทางเทคนิคหรือการปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีอยู่ อีกทั้งการประเมินว่าเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลลัพธ์ที่ดีที่สุดตามต้นทุนที่ลงทุนไป โดยพิจารณาจากความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าเหนือกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการประเมินมูลค่าที่ได้จากการลงทุนในด้านต่าง ๆ เช่น การเงิน ความพึงพอใจของลูกค้า หรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

Smith & Green (2022) ได้กล่าวว่า ความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึง ความสอดคล้องหรือการตอบสนองต่อความต้องการและข้อกำหนดเฉพาะในบริบทที่กำหนด โดยการประเมินความเหมาะสมมักจะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ว่าทรัพยากรหรือวิธีการที่เลือกใช้นั้นสามารถแก้ปัญหาหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด ในบริบทนี้ ความเหมาะสมจะพิจารณาจากการจับคู่ระหว่างสิ่งที่มีอยู่กับสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งการประเมินประสิทธิภาพของการลงทุนหรือการใช้ทรัพยากรเมื่อเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้รับ โดยการวัดความคุ้มค่าจะพิจารณาถึงการให้ผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่คุ้มค่ากว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณามูลค่าที่ได้รับในรูปแบบอื่น ๆ เช่น คุณภาพของผลลัพธ์ การพึงพอใจของผู้ใช้ หรือผลกระทบที่ยั่งยืน

Davis & Miller (2023) ได้กล่าวว่า ความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึงการที่สิ่งที่เลือกใช้หรือการตัดสินใจมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดและความต้องการเฉพาะของบริบทหรือสถานการณ์ โดยพิจารณาจากความสามารถในการตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การประเมินความเหมาะสมจึงเน้นที่การจับคู่ระหว่างคุณสมบัติของตัวเลือกกับเงื่อนไขที่มีอยู่ ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานในสภาวะที่กำหนด อีกทั้งการประเมินผลประโยชน์หรือผลลัพธ์ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ใช้ไป การวัดความคุ้มค่าจะพิจารณาว่าการลงทุนหรือการใช้ทรัพยากรให้ผลลัพธ์ที่มีความหมายและคุ้มค่าหรือไม่ นอกจากผลลัพธ์ทางการเงินแล้ว ยังรวมถึงประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของผู้ใช้และผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความเหมาะสมและความคุ้มค่า หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการเลือกใช้ทรัพยากรหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข รวมทั้งการที่ผู้บริหารสามารถสร้างผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุน รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับที่อาจมีมูลค่าทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมด้วย

นิยามเชิงปฏิบัติการแรงจูงใจ

ธนกร ธรรมชาติ (2564) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากความพอใจและความสนุกสนานในการทำกิจกรรม โดยบางครั้งมาจากรางวัลหรือแรงกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส หรือการยกย่อง ซึ่งมีผลต่อการกระทำและความพยายามในการทำงาน การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและพยายามทำให้สำเร็จ และการมีส่วนร่วมและการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มสังคมหรือเพื่อนร่วมงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและบรรลุเป้าหมาย

จินตนา สุขใจ (2565) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความพอใจในตัวกิจกรรมเอง และแรงจูงใจที่มาจากรางวัลหรือสิ่งกระตุ้นภายนอก อีกทั้งการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและมีความหมายสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาอาชีพของตน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้คนรอบข้างหรือการมีส่วนร่วมในกลุ่มสามารถเพิ่มความรู้สึกของการมีค่าและความพยายามในการทำงาน

สรัญญา ศิริวัฒน์ (2566) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากความรู้สึกพอใจและความสนุกสนานในการทำกิจกรรมที่มีความหมายหรือมีคุณค่าต่อบุคคล และมาจากการได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากภายนอก อีกทั้งการได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมจากบุคคลรอบข้าง และการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทายสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย

Deci & Ryan (2020) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำกิจกรรมเพราะความสนุกสนาน ความท้าทาย หรือความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำกิจกรรมนั้นเอง และเกิดจากความสนใจและความพอใจในตัวกิจกรรม ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ภายนอกหรือรางวัลที่อาจได้รับ และความตั้งใจที่จะทำกิจกรรมเพราะผลลัพธ์ภายนอกที่อาจได้รับ เช่น รางวัล การยอมรับ หรือการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด แรงจูงใจภายนอกเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกระทำมากกว่าความพึงพอใจในตัวกิจกรรมเอง

Ryan & Deci (2021) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำกิจกรรมเพราะความสนุกสนาน ความท้าทาย หรือความพอใจที่เกิดจากการทำกิจกรรมนั้น ๆ เอง ซึ่งเป็นความพอใจในตัวกิจกรรมโดยตรง โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือแรงกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก แต่บางครั้งความตั้งใจที่จะทำกิจกรรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ภายนอกที่ต้องการ เช่น รางวัล การยอมรับ หรือการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด แรงจูงใจภายนอกเกี่ยวข้องกับการตอบสนองต่อปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกระทำ

Bandura (2022) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพอใจและความสนุกสนาน

ในการทำกิจกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่มาจากความรู้สึกส่วนตัวของความสำเร็จและความพอใจ และเกี่ยวข้องกับการได้รับรางวัลหรือการหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มาจากปัจจัยภายนอก

Herzberg, Mausner, & Snyderman (2023) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลรู้สึกพอใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการได้รับการยอมรับ ความสำเร็จ การเติบโตทางอาชีพ และความท้าทายที่ทำให้รู้สึกถึงความสำเร็จ และการที่บุคคลได้รับโอกาสในการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จในงานที่ทำ จะช่วยเพิ่มความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหาร และคณะครู สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งผู้บริหารและคณะครูได้รับโอกาส และความไว้วางในใจการทำงาน อีกทั้งในการทำงานผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับที่ท้าทาย

นิยามเชิงปฏิบัติการการปรับแต่งและการพัฒนา

พิชญา พรหมมา (2563) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรทำการเปลี่ยนแปลง (การปรับแต่ง) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาเป็นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ หรือความสามารถที่จำเป็นในการเติบโตและก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยกระบวนการทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและมีความสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความสำเร็จในระยะยาว

กิตติพงศ์ พูลศิริ และ ทวีศักดิ์ กิตติอำไพ (2564) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรทำการปรับเปลี่ยน (การปรับแต่ง) แนวทางหรือวิธีการเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม และการพัฒนา หมายถึงการเติบโตและการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ หรือศักยภาพของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและมีความสามารถในการแข่งขันได้ในระยะยาว กระบวนการทั้งสองนี้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความสำเร็จในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วาสนา พันธุมาวงศ์ (2564) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรทำการปรับเปลี่ยน (การปรับแต่ง) พฤติกรรมหรือกลยุทธ์ใน

การดำเนินงาน เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการพัฒนา หมายถึงการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการเติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาว โดยทั้งสองกระบวนการนี้มีความเชื่อมโยงกันและมีความสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการแข่งขันในบริบทที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จันทร์เพ็ญ มงคลวณิชย์ (2565) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรทำการเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวทางเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความท้าทายและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระบวนการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลหรือองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยมุ่งหวังที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกและการเติบโตที่ต่อเนื่อง

ณัฐพร ภักดีวงศ์ และ ธนภรณ์ สุริยกุล (2566) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกลยุทธ์ที่บุคคลหรือองค์กรใช้เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการทำความเข้าใจและปรับตัวต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น และการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลหรือองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเติบโตที่ยั่งยืนและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนานี้มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

Masten (2020) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง การปรับตัวของมนุษย์ต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เผชิญในชีวิต โดยเน้นว่าการปรับแต่ง (Adjustment) คือกระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรทำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับมือกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่การพัฒนา (Development) เป็นการเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลในเชิงบวก แม้ว่าจะต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย

Baker & Proctor (2021) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรทำการปรับเปลี่ยน (Adjustment) เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่นำไปสู่การเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลหรือองค์กร โดยทั้งสองส่วนนี้มีความสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นและการปรับตัวในเชิงบวกต่อการเผชิญความท้าทายในชีวิตและการทำงาน

Taylor & Larson (2022) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มคนทำการปรับเปลี่ยน (Adjustment) วิธีการหรือพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เผชิญ และการพัฒนา (Development) คือการเติบโตและความก้าวหน้าในทักษะหรือความสามารถที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และปรับตัวต่อความท้าทายเหล่านั้น โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในระยะยาว

Zimmerman & Maton (2023) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือชุมชนทำการปรับเปลี่ยน (Adjustment) แนวทางหรือวิธีการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และการพัฒนา (Development) เป็นการเติบโตและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมเหล่านั้น ทั้งสองกระบวนการนี้มุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความยืดหยุ่นและการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคลและชุมชน

Wynne & Kurtz (2023) ได้กล่าวว่า การปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรทำการปรับเปลี่ยน (Adjustment) กลยุทธ์หรือวิธีการ ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เผชิญ และการพัฒนา (Development) คือการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเติบโตและความก้าวหน้าในระดับบุคคลหรือองค์กรมากขึ้น โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในระยะยาว

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการปรับแต่งและการพัฒนา หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการปรับเปลี่ยน (adjustment) แนวทางหรือวิธีการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และรวมถึงการที่ผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วม

หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากองค์ประกอบหลักของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำเอาแต่ละองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักได้ ดังนี้

ณัฐพร รัตนปราณีต (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Promoting Participation)

2) การเสริมสร้างความไว้วางใจ (Building Trust) 3) การพัฒนาความสามารถ (Developing Competence) 4) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Fostering a Teamwork Culture) และ 5) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encouraging Creativity)

วิจิตรา คงรอด (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) 2) การมอบหมายงานที่ท้าทาย (Challenging Tasks) 3) การสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา (Open Communication) 4) การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (Collaboration Support) และ 5) การพัฒนาทักษะและความรู้ (Skills and Knowledge Development)

พิมพ์ใจ ศรีสุนทร (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความผูกพัน (Enhancing Engagement) 2) การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง (Promoting Self-Development) 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Modeling) 4) การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (Supporting Teamwork) และ 5) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)

ประพันธ์ วิไลวัฒนากร (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Creating a Shared Vision) 2) การพัฒนาทักษะการสื่อสาร (Enhancing Communication Skills) 3) การสนับสนุนการตัดสินใจ (Supporting Decision-Making) 4) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encouraging Creativity) และ 5) การให้คำปรึกษาและการโค้ช (Providing Mentorship and Coaching)

จิระ บุญประเสริฐ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การส่งเสริมความไว้วางใจ (Building Trust) 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (Creating a Supportive Environment) 3) การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (Encouraging Teamwork) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Modeling) และ 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Promoting Participation in Decision-Making)

ปรีดา สุขีอาจารย์ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้คำปรึกษาและการโค้ช (Mentoring and Coaching) 2) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน (Creating a Supportive Work Environment) 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) 4) การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (Promoting Collaboration) และ 5) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Setting Clear Goals)

ศิริชัย มงคลรัตนกุล (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็น (Providing Necessary

Resources) 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน (Creating a Supportive Work Environment) 3) การให้คำแนะนำและการฝึกอบรม (Providing Guidance and Training) 4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Building Good Relationships) 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Encouraging Participation) และ 6. การจัดการกับความขัดแย้ง (Managing Conflicts)

อภิชาติ วงศ์สงวน (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) 2) การให้คำแนะนำที่ชัดเจน (Providing Clear Guidance) 3) การสร้างโอกาสในการพัฒนา (Creating Development Opportunities) 4) การให้การสนับสนุนในด้านทรัพยากร (Providing Resources Support) 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Encouraging Participation in Decision-Making) และ 6) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง (Managing Conflicts Effectively)

จิตรา สุภาศิริ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Building Good Relationships) 2) การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น (Providing Necessary Resources) 3) การสนับสนุนการพัฒนาทักษะ (Supporting Skill Development) 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Encouraging Participation) 5) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) และ 6) การจัดการกับปัญหาและความขัดแย้ง (Managing Problems and Conflicts)

นภัสสร วงศ์ทวีเกียรติ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource Support) 2) การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา (Promoting Learning and Development) 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย (Creating a Supportive Environment) 4) การให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ (Providing Constructive Feedback) 5) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (Encouraging Participation) และ 6) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง (Managing Conflicts)

Jackson & Parry (2020) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ทิศทางที่ชัดเจน 2) การเสริมสร้างความไว้วางใจ 3) การจัดหาทรัพยากร 4) การเสริมสร้างความสามารถ และ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน

Caldwell & Anderson (2020) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม (Ethical Leadership) 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) 3) การเสริมสร้างความไว้วางใจ (Building Trust) 4) การส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคลและอาชีพ (Encouraging Personal and

Professional Growth) 5) การจัดการทรัพยากร (Resource Management) และ 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน (Creating a Supportive Organizational Culture)

Avolio & Bass (2020) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 2) การกระตุ้นให้คิดอย่างสร้างสรรค์ (Intellectual Stimulation) 3) การพิจารณาส่วนบุคคล (Individualized Consideration) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Idealized Influence) และ 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเติบโต (Supportive Organizational Culture)

Kouzes & Posner (2020) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างแบบอย่าง (Model the Way) 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วม (Inspire a Shared Vision) 3) การท้าทายกระบวนการ (Challenge the Process) 4) การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน (Enable Others to Act) และ 5) การให้กำลังใจและยกย่องความสำเร็จ (Encourage the Heart)

Uhl-Bien & Arena (2020) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนให้ทีมงานมีอิสระในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจขององค์กร (Empowering Leadership) 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Leadership) 3) การเป็นผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Adaptive Leadership) และ 4) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Network Leadership)

Dinh, Lord, Gardner, Meuser, Liden & Hu (2020) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหารประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความซับซ้อนในการคิดวิเคราะห์ของผู้นำ (Cognitive Complexity) 2) การมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 3) ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Intelligence) 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามบริบท (Behavioral Complexity) และ 5) การสนับสนุนการสร้างอัตลักษณ์ของผู้นำในองค์กร (Leadership Identity)

Avolio & Yammarino (2021) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน (Transformational Leadership) 2) การเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา (Authentic Leadership) 3) การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการและสนับสนุนผู้ตามในการพัฒนาความสามารถและความเป็นอยู่ที่ดี (Servant Leadership) 4) การนำโดยยึดถือหลักจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งสนับสนุนการทำงานอย่าง

ยั่งยืนและเป็นธรรมในองค์กร (Ethical Leadership) รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ยึดมั่นในคุณธรรม และ 5) การสนับสนุนการเป็นผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) ซึ่งช่วยให้ทีมงานมีความเป็นผู้นำในตัวเองและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร

Northouse (2021) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหารประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Transformational Leadership) 2) การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการผู้อื่น (Servant Leadership) 3) การปรับเปลี่ยนสไตล์การเป็นผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) 4) การเป็นผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ตามสภาพแวดล้อมและความต้องการของทีมงาน (Adaptive Leadership) 5) การเป็นผู้นำที่ยึดถือความจริงใจและความโปร่งใส (Authentic Leadership) และ6) การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (Team Leadership)

ดังนั้นองค์ประกอบของการสนับสนุนจากผู้บริหารตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Threoriticai Framework) และเป็นกรอบแนวคิด เพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการสนับสนุนจากผู้นำ

แหล่งอ้างอิง / องค์ประกอบ	ณัฐพร รัตนปราณีต (2563)	วิจิตรา คงรอด (2563)	พิมพ์ใจ ศรีสุนทร (2563)	ประพันธ์ วิไลวัฒนากร (2563)	จิระ บุญประเสริฐ (2564)	ปรีดา ดุษฎีอาจารย์ (2564)	ศิริชัย มงคลรัตนกุล (2564)	อภิชาติ วงศ์สงวน (2564)	จิตรา สุภาศรี (2564)	นภัสสร วงศ์ทวีเกียรติ (2564)	Jackson & Parry (2020)	Caldwell & Anderson (2020)	Avolio & Bass (2020)	Kouzes & Posner (2020)	Uhl-Bien & Arena (2020)	Dinh, Lord, Gardner, Meuser, Liden & Hu (2020)	Avolio & Yammarino (2021)	Northouse (2021)	**รวม**	**ร้อยละ**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18	100.00
1.การให้ทิศทางที่ชัดเจน	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	13	72.22
2. การเสริมสร้างความไว้วางใจ	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	8	44.44
3. การจัดหาทรัพยากร	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	5	27.78
4. การเสริมสร้างความสามารถ	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	16	88.89
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	11	61.11

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการสนับสนุนจากผู้นำ (ต่อ)

องค์ประกอบ \ แหล่งอ้างอิง	ณัฐพร รัตนปราณีต (2563)	วิจิตรา คงรอด (2563)	พิมพ์ใจ ศรีสุนทร (2563)	ประพันธ์ วิไลวัฒนากร (2563)	จิระ บุญประเสริฐ (2564)	ปรีดา สุขอาจารย์ (2564)	ศิริชัย มงคลรัตนกุล (2564)	อภิชาติ วงศ์สงวน (2564)	จิตรา สุภาศรี (2564)	นภัสสร วงศ์ทวีเกียรติ (2564)	Jackson & Parry (2020)	Caldwell & Anderson (2020)	Avolio & Bass (2020)	Kouzes & Posner (2020)	Uhl-Bien & Arena (2020)	Dinh, Lord, Gardner, Meuser, Liden & Hu (2020)	Avolio & Yammarino (2021)	Northouse (2021)	**รวม**	**ร้อยละ**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18	100.00
6. ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	7	38.89
7. การกระตุ้นให้คิดอย่างสร้างสรรค์	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	4	22.22
8. การท้าทายกระบวนการ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	2	11.11
9. . การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	13	72.22

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการสนับสนุนจากผู้นำ

องค์ประกอบ \ แหล่งอ้างอิง	ณัฐพร รัตนปราณีต (2563)	วิจิตรา คงรอด (2563)	พิมพ์ใจ ศรีสุนทร (2563)	ประพันธ์ วิไลวัฒนากร (2563)	จิระ บุญประเสริฐ (2564)	ปรีดา สุขอาจารย์ (2564)	ศิริชัย มงคลรัตนกุล (2564)	อภิชาติ วงศ์สงวน (2564)	จิตรา สุภาศรี (2564)	นภัสสร วงศ์ทวีเกียรติ (2564)	Jackson & Parry (2020)	Caldwell & Anderson (2020)	Avolio & Bass (2020)	Kouzes & Posner (2020)	Uhl-Bien & Arena (2020)	Dinh, Lord, Gardner, Meuser, Liden & Hu (2020)	Avolio & Yammarino (2021)	Northouse (2021)	**รวม**	**ร้อยละ**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18	100.00
10. การสนับสนุนให้ทีมงานมีอิสระในการตัดสินใจ	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	5	27.78
11. การมีความซับซ้อนในการคิดวิเคราะห์ของผู้นำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	5.56
12. ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓	10	55.56

จากตารางที่ 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร พบว่า มี 5 องค์ประกอบที่มีเปอร์เซ็นต์ความถี่ในระดับ 50 % ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ทิศทางที่ชัดเจน 2) การเสริมสร้างความสามารถ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน 4) การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน และ 5) ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ดังนั้นการสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรมีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร ความช่วยเหลือ และทิศทางเพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือการให้ทิศทางที่ชัดเจน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร การรับฟังความคิดเห็น การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่บุคลากรอาจพบในการทำงาน กล่าวคือการส่งเสริมความสามารถ อีกทั้งการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้มีความไว้วางใจและมีความเข้าใจกันในระดับที่ลึกซึ้งมากขึ้น กล่าวคือการส่งเสริมให้ทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีส่วนร่วมในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์จากบุคลากรทุกระดับ กล่าวคือความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

นิยามเชิงปฏิบัติการการให้ทิศทางที่ชัดเจน

ปริญญา รัตนโภคิน (2563) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำทำการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความมั่นใจในแนวทางการปฏิบัติของตน การให้ทิศทางที่ชัดเจนยังช่วยลดความสับสนและเพิ่มความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกทีม

ขจรเดช สังข์เจริญ (2564) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การสร้างกรอบการทำงานที่ชัดเจนและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สมาชิกทีมหรือองค์กรเข้าใจสิ่งที่คาดหวังจากพวกเขาอย่างชัดเจน การให้ทิศทางที่ชัดเจนรวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการสร้างแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ซึ่งช่วยเพิ่มความมั่นใจและความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นภัสร พรหมจรรย์ (2565) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดและสื่อสารเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้กับสมาชิกในทีมหรือองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและ

เข้าใจง่าย เพื่อให้ทุกคนมีความชัดเจนในสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย การให้ทิศทางที่ชัดเจนช่วยลดความสับสนและปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพและความร่วมมือในการทำงาน

ศราวุธ สุทธินันท์ (2566) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจนและเข้าใจง่ายสำหรับทีมงานหรือองค์กร โดยการสื่อสารนี้ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและตรงไปตรงมา การให้ทิศทางที่ชัดเจนช่วยให้สมาชิกทีมมีความเข้าใจในสิ่งที่ต้องทำอย่างชัดเจน ลดความไม่แน่ใจและปัญหาในการทำงานร่วมกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน

วิทวัส คำวิเศษณ์ (2567) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดและสื่อสารเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนแก่ทีมงานหรือองค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องของการทำงานและเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ การให้ทิศทางที่ชัดเจนยังรวมถึงการจัดทำแผนงานที่เป็นรูปธรรมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยในการลดความสับสนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

Yukl (2020) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับทีมงาน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจทิศทางที่องค์กรต้องการ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ทีมงานมีแนวทางในการทำงานและสามารถวัดความก้าวหน้าได้ การที่ผู้นำต้องให้คำแนะนำที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำและวิธีการทำ การสื่อสารความคาดหวังในเรื่องนี้ช่วยลดความสับสนและป้องกันความเข้าใจผิด และการที่ผู้นำควรพร้อมที่จะตอบสนองต่อข้อซักถามและข้อกังวลของทีมงาน การให้ทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นช่วยให้ทีมงานรู้วิธีการแก้ไขปัญหาและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

Williams & Parker (2020) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับองค์กรหรือทีมงาน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันและสามารถมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การให้ทิศทางที่ชัดเจนยังรวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้ทีมงานรู้ว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร และทำไมถึงต้องทำเช่นนั้น

Anderson & Adams (2021) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน รวมถึงการสื่อสารความคาดหวังและเป้าหมายอย่างชัดเจนต่อทีมงาน การให้ทิศทางที่ชัดเจนช่วยให้ทีมงานสามารถจัดลำดับความสำคัญและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องของทิศทางและวิธีการดำเนินการ

Brown & Smith (2022) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับทีมงานหรือองค์กร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันและสามารถดำเนินงานได้ตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อให้สมาชิกทีมมีความเข้าใจในสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย

Harrison & Lockhart (2023) ได้กล่าวว่า การให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับทีมงานหรือองค์กร เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน การให้ทิศทางที่ชัดเจนยังช่วยในการปรับปรุงการตัดสินใจและการดำเนินงานของทีม เนื่องจากทุกคนมีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางและคาดหวังที่ต้องปฏิบัติตาม

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการให้ทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือทีมงานกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนสำหรับองค์กรและการที่ทีมงานและผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายของการทำงาน ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการอย่างชัดเจนต่อทีมงาน

นิยามเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างความสามารถ

วรรณวิสา เกษมสุข (2563) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง การกระทำที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้สามารถจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น กระบวนการนี้รวมถึงการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ การสร้างเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้และการสนับสนุนที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

นภัสสร สุดนิมิตร (2564) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ และทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการปรับปรุงความสามารถในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

ธนภัทร ภูมิพันธุ์ (2565) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคคลหรือองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ

รัตนพงษ์ กุลวงศ์ (2566) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคคลหรือองค์กรให้มีความพร้อมในการจัดการกับความท้าทายและโอกาสต่าง ๆ กระบวนการนี้ครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะ

การจัดการทรัพยากร การฝึกอบรม และการสร้างความเข้าใจที่จำเป็นในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ศราวุธ สุทธินันท์ (2566) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้มีความพร้อมในการจัดการกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ กระบวนการนี้รวมถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างระบบสนับสนุน และการเสริมสร้างโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงาน

Kinnunen & Jones (2020) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมถึงการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และการสร้างความเข้าใจที่ดีขึ้นในเรื่องต่างๆ กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการจัดการกับความท้าทายและเพิ่มศักยภาพในการทำงานขององค์กร

Baser & Morgan (2021) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง การกระบวนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพขององค์กรหรือชุมชน โดยมุ่งเน้นที่การสร้างความรู้ ทักษะ และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างความสามารถยังรวมถึงการสนับสนุนในการวางแผน การจัดการ และการประเมินผล เพื่อให้มีความสามารถในการตอบสนองต่อความท้าทายและเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม

Giddens & Duran (2022) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคคล องค์กร หรือชุมชน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การเสริมสร้างความสามารถรวมถึงการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และการสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ซึ่งช่วยให้มีความสามารถในการรับมือกับความท้าทาย การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Lewis & White (2023) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพขององค์กรหรือบุคคลเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ ได้ดีขึ้น กระบวนการนี้รวมถึงการฝึกอบรม การพัฒนาเครื่องมือและทรัพยากร การเพิ่มทักษะ และการสนับสนุนที่จำเป็นในการเสริมสร้างความสามารถขององค์กรหรือบุคคลในระยะยาว

Smith & Taylor (2024) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพขององค์กรหรือบุคคลในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดย

เน้นที่การเสริมสร้างทักษะและความรู้ที่จำเป็น รวมถึงการจัดเตรียมเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็น การเสริมสร้างความสามารถมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการความท้าทายและโอกาสต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการเสริมสร้างความสามารถ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือองค์กรที่ชัดเจนและอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการที่ผู้บริหารมีการออกแบบระบบ และกลไกการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น

นิยามเชิงปฏิบัติการการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน

ภัสสร กุลวงศ์ (2563) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระบวนการนี้ครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ การเสริมสร้างโครงสร้างและระบบที่เอื้อต่อการทำงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโต

จิราพร สมบัติ (2564) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรและองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ กระบวนการนี้ประกอบด้วยการฝึกอบรม การเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้าน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และการพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

นิตยา คำจันทร์ (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และทรัพยากรของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม กระบวนการนี้ประกอบด้วยการฝึกอบรม การเพิ่มพูนทักษะ การพัฒนาความรู้ และการสร้างระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

ธิดารัตน์ ภานุพงษ์ (2566) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรและองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล กระบวนการนี้ครอบคลุมถึงการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน การเสริมสร้างความรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโตอย่างยั่งยืน

สุชิน อรุณรุ่ง (2567) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพของบุคลากรและองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระบวนการนี้ประกอบด้วยการฝึกอบรม การพัฒนาความสามารถเฉพาะด้าน การสร้างโครงสร้างและระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการเติบโตในอนาคต

Schein (2020) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและองค์กรในการเรียนรู้ ปรับตัว และเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง กระบวนการนี้รวมถึงการพัฒนาทักษะ การเสริมสร้างความรู้ และการสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Cameron & Quinn (2021) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคลหรือองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ กระบวนการนี้ครอบคลุมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาของบุคคลและองค์กร

Denison (2022) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลและองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความท้าทายทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น กระบวนการนี้รวมถึงการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการสร้างระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งในองค์กร

Kotter (2023) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของบุคคลและองค์กรในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความท้าทายของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระบวนการนี้ครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร

Ulrich & Brockbank (2024) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรในการสร้างคุณค่าและเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงาน กระบวนการนี้รวมถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ การสร้างระบบสนับสนุน และการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการเติบโตและความสำเร็จในระยะยาว

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และระหว่างองค์กร เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และการที่ผู้บริหารมีการวางระบบและผู้รับผิดชอบระบบที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการที่ผู้บริหารส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

นิยามเชิงปฏิบัติการการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน

ปรียานุช ทวีวัฒน์ (2563) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิผล การส่งเสริมการทำงานร่วมกันประกอบด้วยการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส การพัฒนาความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

จิราภรณ์ แสงทอง (2564) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เปิดเผยและให้การสนับสนุน การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี การจัดการกับความขัดแย้งในลักษณะที่สร้างสรรค์ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม

ณัฐวุฒิ สมบัติ (2565) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิกทีม เพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดผลลัพธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันประกอบด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดเผยและเอื้อต่อการสื่อสาร การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันและการประสานงาน การจัดการความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์ และการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน

ทักษิณา สุทธิเกียรติ (2566) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล การส่งเสริมการทำงานร่วมกันรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย การพัฒนาทักษะการประสานงานและการทำงานร่วมกัน การจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน

ศิริพร พรรณสวัสดิ์ (2567) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล การส่งเสริมการทำงานร่วมกันรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสื่อสารที่ดี การเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิก การจัดการกับความขัดแย้งในลักษณะที่สร้างสรรค์ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม

Hackman & Wageman (2020) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในทีม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้ดี การพัฒนาความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน การเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร และการจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ

Kozlowski & Bell (2021) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันภายในทีม โดยการพัฒนาทักษะและกลยุทธ์ที่ช่วยให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การพัฒนาความเข้าใจและความเชื่อมั่นในบทบาทและหน้าที่ของแต่ละสมาชิก การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

Katzenbach & Smith (2022) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสนับสนุนและเสริมสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพภายในทีม เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ทีมมีความร่วมมือ การพัฒนาความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจน และการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

Salas & Burke (2023) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสร้างและสนับสนุนความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพภายในทีม เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด การส่งเสริมการทำงานร่วมกันประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผยและมีความโปร่งใส การพัฒนาความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน

Shore & Cleveland (2024) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพภายในทีม เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล การส่งเสริมการทำงานร่วมกันรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงาน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน และการจัดการกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในทีม

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน หมายถึง ในกระบวนการทำงานในโรงเรียนผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการที่ผู้บริหารมีการออกแบบให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเมื่อมีความขัดแย้งในการทำงานผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และลงตัว

นิยามเชิงปฏิบัติการความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

วิลาวัลย์ ล้อมรอบ (2563) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ และตีความพฤติกรรม สัญญาณ และความรู้สึกของผู้อื่นในบริบททางสังคม เพื่อให้สามารถตอบสนองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

กนกพร เทียนทอง (2564) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ และตีความพฤติกรรม, สัญญาณ, และความรู้สึกของผู้อื่นในบริบททางสังคม เพื่อให้สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ธนภัทร ศรีเจริญ (2565) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ และตีความพฤติกรรมและสัญญาณทางสังคมจากผู้อื่นในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถตอบสนองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ปรียานุช คงสุวรรณ (2566) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ และตีความพฤติกรรมและสัญญาณทางสังคมของผู้อื่นเพื่อให้สามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบททางสังคมต่าง ๆ

ศุภกร เจริญสุข (2567) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ และตีความสัญญาณ พฤติกรรม และความรู้สึก

ของผู้อื่นในสถานการณ์ทางสังคม เพื่อให้สามารถตอบสนองอย่างเหมาะสมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

Baron-Cohen (2020) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการตีความและทำความเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของผู้อื่นในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้องและเหมาะสม ความสามารถนี้รวมถึงการรับรู้และตีความสัญญาณทางสังคม เช่น การแสดงออกทางใบหน้า ท่าทาง การพูด และบริบทของสถานการณ์ เพื่อให้สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

Green & Horan (2021) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ และตีความพฤติกรรมและสัญญาณทางสังคมของผู้อื่น รวมถึงความรู้สึกและความต้องการที่ซ่อนเร้น เพื่อให้สามารถตอบสนองและมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพในบริบททางสังคม

Goleman (2022) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ และตีความพฤติกรรมและความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ทางสังคม เพื่อให้สามารถสื่อสารและตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

Heerey & Gold (2023) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์ และตีความสัญญาณและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เพื่อให้สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในบริบททางสังคม

Tager-Flusberg (2024) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตีความพฤติกรรม, สัญญาณ, และความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ทางสังคมเพื่อให้สามารถตอบสนองอย่างเหมาะสมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ ตีความ ทำความเข้าใจพฤติกรรม และความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ และตีความปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มย่อยของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

ปุณณิฐฐา มาเชค (2564) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจให้ผู้ตาม ซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานในสถานศึกษา ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและไว้วางใจในทุก ๆ สถานการณ์ในสถานศึกษา ในการพัฒนาทำสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาโดยใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนากระบวนการผลิตหรือการบริการใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม มีจริยธรรม และตรวจสอบได้ มีการบริหารความเสี่ยง และสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

กรรวี โพธิ์ทอง และคณะ (2566) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การทำงาน การนำทีม โดยการจูงใจให้ข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษา ขับเคลื่อนให้เกิดแนวคิด แนวทางการดำเนินการใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเกิดประโยชน์แก่องค์กร

Sharma (2008) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการสร้างอิทธิพลกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง โดยเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นทั้งงานและคนให้สอดคล้องกันเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์และแข่งขันได้ (Flexible and Competitive) ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจะบริหารจัดการโดยเน้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ การสร้างความเชื่อถือ การสื่อสารความตระหนักให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยง และการพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ

Horth (2009) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้ในการแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐาน ความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์กร

Porter & Malloch (2010) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการทางนวัตกรรมสร้างบริบท

วัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการสร้างบทบาทความเป็นผู้นำนวัตกรรม และใช้บทบาทดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงมีการกำหนดโครงสร้างในการตัดสินใจ การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนความคิดและการประเมินในเชิงนวัตกรรม

Weiss & Legrand (2011) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำซึ่งสามารถเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบตลอดจนมีแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ ซึ่งไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

Adjei (2013) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงานและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

Saisirisuk (2018, pp. 28-31)ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกกรรม โดยค้นพบนแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองด้านสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้ผู้ตามสร้างนวัตกรรม โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจน นำไปสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุน และส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเท มุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนา โดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรมซึ่งควรที่จะมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของผู้ตาม เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

UNESCO (2021) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์การพัฒนาความคิดและแนวทางใหม่และการเริ่มลงมือปฏิบัติเมื่อจำเป็น ได้แก่ ความพยายามในการปรับปรุงโครงการกิจกรรม วิธีการดำเนินงานและกระบวนการทำงาน เสนอทางเลือกใหม่หรือทางเลือกที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาหรือสนองต่อความต้องการที่จำเป็น ส่งเสริมและให้ผู้อื่นพิจารณาแนวคิดและแนวทาง

ใหม่ คิดนอกกรอบ โดยประเมินความเสี่ยงของแนวคิดใหม่และแนวคิดที่มีความเสี่ยง และมีส่วนร่วมในความคิดและวิธีการใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การทำงาน การปฏิบัติงานร่วมกัน การจัดการความเสี่ยง โดยการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและไว้วางใจในทุก ๆ สถานการณ์ในสถานศึกษา ขับเคลื่อนให้เกิดแนวคิด แนวทางการดำเนินการใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเกิดประโยชน์แก่องค์กร รวมทั้งพัฒนาทักษะผู้ร่วมงานให้เกิดความชำนาญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม มีจริยธรรม และตรวจสอบได้และสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับดีมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศร (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 6) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

ปุณณิฐฐา มาเชค (2564) ได้ทำการศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 มีทั้งหมด 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา

ต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (Change) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) 3) ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Changeagent) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักปฏิรูป เป็นนักคิด นักพัฒนา 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจในความแตกต่างของคนและศรัทธา (Personal Values Trust) 7) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฟังด้วยหัวใจ (Deeplistening) 8) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนคนเป็นและเป็นโค้ชคนได้ (Coaching) และ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะของการอำนวยการเรียนรู้ (Facilitation)

ณิชดาพร หวานสนิท และ พรรณี ผุดเกตุ (2565) ได้สังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 7 ประการ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และ 7) ด้านความคิดสร้างสรรค์

สุพรรษา แก้วสีหมอก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 3) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) การสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม

กรรวี โพธิ์ทอง และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) มีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ทำงานเป็นทีม 4) มีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) การแสดงบทบาทเชิงนวัตกรรม 7) มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 8) มีบุคลิกเชิงนวัตกรรม

ดังนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับ ดังแสดงตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

แหล่งอ้างอิง / องค์ประกอบ	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ฐิตินันท์ นันทะศร (2563)	ปุณณิฐฐา มาเชค (2564)	ณิชดาพร หวานสนิท และ พรรณี ผุดเกตุ	สุพรรษา แก้วสีหมอก (2565)	กรรวี โพธิ์ทอง และคณะ (2566)	รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	6	100.00
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100.00%
2. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม	✓	-	-	✓	✓	✓	4	66.67%
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓	-	✓	✓	✓	5	83.33%
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	✓	-	-	✓	-	-	2	33.33%
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	✓	-	-	✓	-	✓	3	50.00%
6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	-	-	-	✓	-	-	1	16.67%
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	-	✓	5	83.33%
8. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม	-	✓	-	-	-	✓	2	33.33%
9. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	-	✓	-	-	-	✓	2	33.33%
10. การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	-	✓	-	-	✓	✓	3	50.00%
11. สร้างความเปลี่ยนแปลง	-	-	✓	-	-	-	1	16.67%
12. เป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง	-	-	✓	-	-	-	1	16.67%
14. ให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์	-	-	✓	-	-	-	1	16.67%
15. เข้าใจในความแตกต่างของคนและศรัทธา	-	-	✓	-	-	-	1	16.67%
16. ฝึกฟังด้วยหัวใจ	-	-	✓	-	-	-	1	16.67%
17. ฝึกฝนคนเป็นและเป็นโค้ชคนได้	-	-	✓	-	-	-	1	16.67%
18. ทักษะของการอำนวยการเรียนรู้	-	-	✓	-	-	-	1	16.67%

จากตารางที่ 6 สรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยใช้การแจกแจงความถี่ที่มีเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 50% ขึ้นไป ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างรูปแบบการวัดองค์ประกอบทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

รูปแบบการวัดด้านทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์จากทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดขององค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นิยามเชิงปฏิบัติการด้านการมีวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

ชัยยุทธ ศรีอรุณ (2564) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นภาพในอนาคตที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ยังช่วยสร้างแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธีรพล วราวิจิตร (2565) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นโอกาสและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พร้อมกับการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดเป้าหมายระยะยาวและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อร่วมมือกันบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

มุทิตา อินกล่ำ (2565) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อยางชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์การเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าท้ายและค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

ศิริพร จันทร์ไพศาล (2566) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพลักษณ์ในอนาคตที่ชัดเจนและสมจริง ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและทิศทางที่องค์กรต้องการไปถึง วิสัยทัศน์ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสื่อสารเป้าหมายและสร้างความเข้าใจร่วมกันในหมู่พนักงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างสอดคล้องกัน

นภัสสร พรหมเดช (2567) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถมองเห็นและคาดการณ์อนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่มีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์ช่วยให้ทีมงานทุกคนมีความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Brown (2021) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองไปข้างหน้าและการสร้างภาพของอนาคตที่ต้องการ ซึ่งเป็นการระบุทิศทางและเป้าหมายขององค์กรหรือบุคคล วิสัยทัศน์ช่วยให้เกิดการกำหนดเส้นทางและการตัดสินใจในระดับสูงสุดขององค์กร โดยนำทางการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นเพื่อไปให้ถึงอนาคตที่ต้องการ

Smith (2022) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นและกำหนดทิศทางในอนาคตที่ต้องการอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์เป็นแรงบันดาลใจและเป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายระยะยาว ซึ่งสามารถนำพาองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้

Lee & Park (2023) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์และวางแผนสำหรับอนาคตในลักษณะที่ชัดเจนและมีจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์เป็นการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลหรือองค์กรสามารถมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Martin (2024) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีมุมมองที่กว้างขวางและชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตที่ต้องการ วิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่กำหนดทิศทางและเป้าหมาย แต่ยังเป็นแรงบันดาลใจที่ช่วยขับเคลื่อนบุคคลหรือองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

Johnson (2024) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการของการสร้างและสื่อสารภาพลักษณ์ที่ชัดเจนและเป็นแรงบันดาลใจสำหรับอนาคตที่ต้องการ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้

บุคคลหรือองค์กรสามารถมุ่งมั่นสู่เป้าหมายในระยะยาว โดยมีความชัดเจนในทิศทางและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และการที่ผู้บริหารสามารถสร้างภาพของอนาคตที่ต้องการ และมีการระบุทิศทางและเป้าหมายขององค์กรหรือบุคคลที่ชัดเจน และท้าทายเพื่อให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการด้านการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของด้านการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

สายฝน แสงเดือน และคณะ (2563) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านการวางแผนงาน ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านกระบวนการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของทีม

ธีรวัฒน์ ศรีบุรมย์ และ กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2566) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูที่มีการเผชิญหน้ากันในการแบ่งปันความรู้และสารสนเทศ ติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมุนเวียนสลับบทบาทหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และเชื่อมั่นว่าการเรียนรู้ไปด้วยกัน สามารถแก้ปัญหาพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัมรินทร์ มัชฌิมาภิโร (2566) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชนกันต์ ทิพย์โภชนา และคณะ (2566) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม หรือสิ่งที่นักเรียนแสดงออกมาในลักษณะที่เป็นการช่วยเหลือสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมที่กำลังทำกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ วัดโดยแบบสังเกตพฤติกรรมที่ผู้สอนเป็นคนประเมิน และแบบประเมินพฤติกรรมที่นักเรียนประเมินให้ตนเอง และสมาชิกของทีม

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหาร และคณะครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านการวางแผนงาน ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านกระบวนการทำงาน อีกทั้งมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย รวมทั้งการที่ผู้บริหาร และคณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

นิยามเชิงปฏิบัติการการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมไว้ดังนี้

ชัยยุทธ ศรีอรุณ (2564) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง บรรยากาศที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการทดลอง โดยเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงการให้ความสำคัญกับความผิดพลาดและการเรียนรู้จากมัน

ธีรพล วราวิจิตร (2565) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และการทดลองใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรหรือสังคม การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่มีความหมาย

ศิริพร จันทร์ไพศาล (2566) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและส่งเสริมการสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในองค์กรหรือสถาบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาและนวัตกรรม บรรยากาศที่ดีสำหรับการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสให้กับความคิดใหม่ ๆ และการพัฒนาแนวทางที่สร้างสรรค์

นภัสสร พรหมเดช (2567) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการสร้างสรรค์ โดยเน้นการสร้างเงื่อนไขที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการทดลองใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรม บรรยากาศที่ดีสำหรับการสร้างนวัตกรรมไม่เพียงแต่จะช่วยในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ แต่ยังส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตในองค์กร

Amabile & Pratt (2020) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการพัฒนาความคิดใหม่ ๆ โดยเฉพาะในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความร่วมมือระหว่างทีม การเปิดกว้างต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การมีทรัพยากรที่เพียงพอ และการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ยอมรับความล้มเหลวในกระบวนการทดลอง บรรยากาศที่ดีจะช่วย

กระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

Kim & Lee (2021) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลักต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทางวัฒนธรรมกล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่และการทดลอง โดยไม่กลัวต่อความล้มเหลว ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพคือ การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้างภายในทีมทำให้พนักงานรู้สึกว่าเสียงของตนมีค่า และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การให้ทรัพยากรกล่าวคือ การมีทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น เวลา เงินทุน และเครื่องมือ ที่สามารถใช้ในการพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายกล่าวคือ การมีทีมงานที่มีความหลากหลายทั้งด้านทักษะและประสบการณ์จะช่วยส่งเสริมการคิดและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

Schein (2022) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการทดลอง โดยเน้นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความล้มเหลวและการเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังกล่าวถึงบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมบรรยากาศที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นและการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร

O'Reilly & Tushman (2023) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทดลอง การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์บรรยากาศที่สร้างสรรค์สำหรับนวัตกรรมต้องเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนการทดลองและการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการพัฒนาความคิด ใหม่ ๆ และการที่ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร

นิยามเชิงปฏิบัติการด้านความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของด้านความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

เกษมศานต์ ภูมิเวทย์ (2564) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเหมาะสมกับบริบทที่กำหนด งานวิจัยนี้ยังเน้นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นผลลัพธ์ของการผสมผสานระหว่างความรู้ ความคิดริเริ่ม และการประยุกต์ใช้แนวคิดเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานในทางที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า

นวลจันทร์ ศรีวิจิตร (2565) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ไม่เหมือนใคร ความคิดสร้างสรรค์ยังรวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น โดยใช้วิธีการคิดที่ไม่จำกัดกรอบและเปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในบริบทต่าง ๆ

ปฐมาภรณ์ พัฒนกิจ (2566) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแนวคิดหรือผลงานใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและมีความหมาย ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างความรู้ ประสบการณ์ และแรงบันดาลใจในการสร้างสิ่งใหม่ นอกจากนี้ งานวิจัยยังเน้นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ เช่น การสนับสนุนจากผู้คนรอบข้างและการมีพื้นที่ที่เปิดกว้างสำหรับการทดลองและสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ

ธีรวัฒน์ ธรรมกิตติ์ (2567) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดและสร้างสิ่งใหม่ที่มีคุณค่าและมีความหมายในบริบทที่เฉพาะเจาะจง การสร้างสรรค์มีความเกี่ยวข้องกับการนำเสนอแนวคิดที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นที่การคิดนอกกรอบและการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งที่มีประโยชน์

Amabile & Pratt (2021) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการของการผลิตแนวคิดหรือผลงานที่มีความใหม่และมีคุณค่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงแค่มุ่งเน้นไปที่ความแปลกใหม่ของแนวคิด แต่ยังรวมถึงความมีคุณค่าหรือความเหมาะสมของแนวคิดนั้น ๆ ในบริบทที่ถูกสร้างขึ้นด้วย ทั้งนี้ การสร้างสรรค์มักจะเกิดขึ้นจากการผสมผสานของความรู้ ความสามารถ และแรงบันดาลใจในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้

Runco & Jaeger (2022) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิด ผลงาน หรือวิธีการที่เป็นเอกลักษณ์และใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงเกี่ยวข้องกับความแปลกใหม่เท่านั้น แต่ยังต้องมีความเหมาะสมหรือประโยชน์ต่อบริบทที่มันถูกนำไปใช้ นอกจากนี้ ยังมีการเน้นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและประสบการณ์

Kaufman & Sternberg (2023) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและความหมาย ความคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงแค่เกี่ยวกับการสร้างสิ่งใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์ในบริบทต่าง ๆ งานวิจัยยังเน้นถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เช่น แรงบันดาลใจ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

Sternberg & Lubart (2024) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลงานที่เป็นทั้งนวัตกรรมและมีความเหมาะสมในบริบทที่เฉพาะเจาะจง นักวิจัยทั้งสองเน้นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากการผสมผสานของความรู้ ทักษะ แรงบันดาลใจ และการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อม รวมถึงความสามารถในการคิดนอกกรอบและมองเห็นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถคิดแนวทางในการบริหารงาน หรือแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย โดยเน้นที่ปริมาณ และคุณภาพ รวมถึงความสามารถในการคิดนอกกรอบและมองเห็นวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่

นิยามเชิงปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

กิติยา พงศ์พิชิ (2564) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยเน้นที่การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมนี้ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าภายในองค์กรอย่างยั่งยืน

เกศินี ประทุมสุวรรณ (2565) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างสรรค์นโยบาย แนวคิด กระบวนการ วิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ บนฐานภูมิปัญญาของชุมชนหรือสังคมโดยมีการนำมาใช้จริงเพื่อให้ชุมชนหรือสังคมนั้นดำรงอยู่ได้อย่างมีดุลยภาพท่ามกลางพลวัต ในขณะเดียวกันก็จะต้องขับเคลื่อนอย่างมีส่วนร่วม งานวิจัยนี้ได้พยายามที่จะ “อุด” ช่องว่างของความรู้ที่สำคัญคือการพัฒนานวัตกรรมที่ชุมชนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมขับเคลื่อนและขยายผล

ทศพร ศรีมุกดา (2565) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ โดยการมีส่วนร่วมนี้ครอบคลุมถึงการแลกเปลี่ยนความคิด การทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงและนำแนวคิดเหล่านั้นไปใช้ในองค์กร การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สายรุ้ง วัฒนานุกูล (2566) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างและนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน การมีส่วนร่วมนี้ครอบคลุมถึงการเสนอความคิดเห็น การทำงานร่วมกันในทีม และการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความก้าวหน้าและนวัตกรรมภายในองค์กร การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

วรนุช พิทักษ์เกียรติ (2567) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และพัฒนาแนวคิดใหม่ โดยการมีส่วนร่วมนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวคิดเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสนับสนุนการนำแนวคิดไปใช้จริงในองค์กร การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาและรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Anderson Potocnik & Zhou (2020) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ พัฒนา และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนวทางใหม่ และการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาแนวคิดที่มีศักยภาพให้กลายเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในองค์กร การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของนวัตกรรมในองค์กร

West & Farr (2021) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการสร้างและปรับปรุงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ โดยการมีส่วนร่วมนี้ครอบคลุมถึงการให้แนวคิด การประเมินผล การทดลอง และการนำแนวคิดไปใช้ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมช่วยส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กรด้วย

Damanpour & Aravind (2022) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการริเริ่ม พัฒนา และนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้ในองค์กร การมีส่วนร่วมนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวคิดใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีบทบาทในการประเมิน การปรับปรุง และการนำแนวคิดเหล่านั้นไปปฏิบัติจริงในองค์กร การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมและส่งเสริมการเติบโตและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

Scott & Bruce (2023) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์และการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วมนี้ครอบคลุมถึงการเสนอแนวคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาแนวคิดเหล่านั้น และการมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและนำแนวคิดไปใช้ในองค์กร การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาภายในองค์กร

Smith & Lewis (2024) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มในองค์กรเข้าร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์และการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้ โดยการมีส่วนร่วมนี้รวมถึงการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิด และการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อองค์กร การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร โดยการส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในกระบวนการนวัตกรรม

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหาร และคณะครูมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ร่วมกัน เช่น มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เป็นต้น และการที่ผู้บริหาร และคณะครูมีการแสดงบทบาทในการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกัน

นิยามเชิงปฏิบัติการด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ดังนี้

กฤษฎา ทองหล่อ (2563) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง จัดเก็บ และส่งข้อมูลมาใช้ในกระบวนการสื่อสาร การทำงาน และการให้บริการต่าง ๆ การใช้ ICT ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพใน

การเข้าถึงข้อมูลและความรู้ ลดต้นทุนในการดำเนินงาน และสร้างโอกาสใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันในระดับบุคคลและองค์กร ทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และตลาดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ชญาภา วรรณบดี (2564) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการส่งข้อมูลมาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการสื่อสาร การทำงาน และการให้บริการต่างๆ เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ ลดเวลาในการสื่อสาร และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในองค์กร การใช้ ICT ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา โดยช่วยให้เกิดโอกาสใหม่ในการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืนในชุมชนและองค์กรต่างๆ

รัชนีกร สว่างจิตร (2565) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง จัดเก็บ และส่งข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการสื่อสารและการทำงานในองค์กร เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่ม และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ICT ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนา และการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม โดยสร้างโอกาสใหม่ในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์กรและชุมชนต่าง ๆ

ศิริพร อุบลชุม (2566) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง จัดเก็บ และส่งข้อมูลมาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการสื่อสาร การทำงาน และการให้บริการในองค์กร โดย ICT ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูล ทำให้การสื่อสารมีความรวดเร็วและมีประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงและความร่วมมือระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์กรและชุมชนอย่างยั่งยืน

สันติภาพ วิริยะ (2567) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ สร้าง และส่งข้อมูลมาใช้ในการสื่อสารและการทำงานต่างๆ เทคโนโลยีนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูล ลดต้นทุนในการดำเนินงาน และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในองค์กร การใช้ ICT ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนา และการสร้างนวัตกรรมในสังคม โดยทำให้เกิดโอกาสใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

World Bank (2020) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการส่งข้อมูล เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และโทรศัพท์มือถือ มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล และการบริการต่าง ๆ การใช้ ICT ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดต้นทุน และสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะในด้านการศึกษา การบริการสุขภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนและประเทศ

Schiller (2021) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง จัดเก็บ และส่งข้อมูลมาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการสื่อสารในระดับบุคคลและองค์กร เทคโนโลยีเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมต่อผู้คน ช่วยให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนการตัดสินใจ การเข้าถึงข้อมูล และการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ในสังคม ICT ยังส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงาน การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

OECD (2022) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการสร้าง จัดเก็บ และส่งข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสื่อสาร การทำงาน และการให้บริการ ICT ช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลและความรู้เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในระดับบุคคลและองค์กร การนำ ICT มาใช้มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา โดยสร้างโอกาสใหม่ในการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาแรงงาน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่าง ๆ

Van Dijk (2023) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการส่งข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูล เทคโนโลยีเหล่านี้รวมถึงคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์สื่อสารมือถือ การใช้ ICT ช่วยเสริมสร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์กร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การใช้ ICT ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยทำให้เกิดการเข้าถึงบริการและโอกาสใหม่ๆ สำหรับทุกคนในสังคม

Mitleton-Kelly (2024) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง จัดเก็บ และส่งข้อมูลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการทำงานในองค์กร เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง

บุคคล นอกจากนี้ ICT ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล ทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกและในกระบวนการทำงานผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการตัดสินใจ และพัฒนาในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เสลาหลัก และ ศิวพร (2559) ได้ศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม 5) เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นตัวแปรกลางของความคิดสร้างสรรค์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี จำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางบวก ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

เพชรอุ้ย สมนึก และ สิทธิพงศ์พิทยา สมเดช (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2, 3, 4, และ 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมรวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ตลอดจนศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2, 3, 4 และ 6 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยในเกณฑ์ระดับสูงทุกปัจจัย ในขณะที่ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ สูง ทุกปัจจัย ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเหล่านี้เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 องค์กรแห่งการเรียนรู้อธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 77.20

ศรีสุนทร กนกวรรณ และ หล่อสุวรรณรัตน์ ทิพวรรณ (2565) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติของพนักงานในองค์กร ท่ามกลางบริบทขององค์กรที่มีความท้าทาย ความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีประเด็นสำคัญคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อองค์กรที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น และสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักมีแนวโน้มที่จะมีผลการทำงานที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อทั้งผลงานของพนักงานแต่ละบุคคล ผลงานของทีม และผลลัพธ์โดยรวมขององค์กร โดยมีผลการวิจัยตัวอย่างที่ยืนยัน เช่น Yukl (2013) พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบแปลงส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความมุ่งมั่น และความผูกพันของพนักงาน เป็นต้น

วริยากร อัศววงศานนท์ และ พิมพ์อุไร ลิมปพัทธ์ (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอความต้องการจำเป็นและแนวทางใน

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้การวิจัยแบบผสมแบบ Sequential Explanatory Mixed Design Sign กลุ่มตัวอย่างครู 275 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู วิธีการวิจัย คือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประเภท Sequential Explanatory Mixed Design เก็บข้อมูลจากครู 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ใน 5 ด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศในองค์กร

วุฒิชัย แม้นรัมย์ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อการบริหารโรงเรียนจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประชากรได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตปิยมิตรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 513 คน จาก 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตปิยมิตร สุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน วิธีการวิจัย คือเก็บข้อมูลจากครู 217 คน จาก 5 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อการบริหารโรงเรียนในระดับมาก ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เรียนรู้การบริหารความเสี่ยง และขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

Koh (1991) ได้ศึกษาและทดสอบสมมติฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ ในกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศสิงคโปร์ ทั้งหมด 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ซึ่งผลวิจัยพบว่าผลของ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความถึงพอใจและความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Tankaeo Adunyadet, et al. (2023) ได้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางความจงรักภักดีของพนักงานที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้และภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤตของกลุ่มธุรกิจที่พักแรมในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางความจงรักภักดีของพนักงานที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤตของกลุ่มธุรกิจที่พักแรมในประเทศไทย (2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรคั่นกลางและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤต วิธีการวิจัย คือ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานประกอบการที่พักแรม จำนวน 580 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อ กลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความจงรักภักดีของพนักงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความจงรักภักดีของพนักงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤต จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงล้วนส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤตของธุรกิจโรงแรมไทย ความจงรักภักดีของพนักงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการกระทำเป็นแบบอย่างเชิงพฤติกรรม ผู้สร้างให้เกิดแรงบันดาลใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างผลงานที่เหนือกว่าความคาดหวังกระตุ้นทางปัญญาให้มีแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากเดิมหรือคิดแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความท้าทายใหม่ๆ ให้พนักงานทำงาน เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร พร้อมการคำนึงถึงความแตกต่างของพนักงานรายบุคคล แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแต่ละด้านจากมากไปน้อย คือ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร อีกทั้ง ผู้บริหารควรมองถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และต้องรู้จักการบริหารความเสี่ยง ขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความพึงพอใจและความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ด้านความคิดสร้างสรรค์

กิตติพงษ์ พิชัยสงคราม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของความคิดสร้างสรรค์ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการศึกษาผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย งานวิจัยนี้วิเคราะห์ว่าความคิดสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของผู้นำในการพัฒนานวัตกรรมและปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กรภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร โดยการนำแนวทางใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนานโยบาย นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากภายในองค์กรและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดในกระบวนการนวัตกรรมในภาครัฐ

นภาพร ทองอินทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรเอกชน ศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรเอกชนในประเทศไทย งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์วิธีการและแนวทางในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคลและทีมงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการฝึกฝนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กรและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมีบทบาทในการสร้างผู้นำที่มีความสามารถในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาและแข่งขันในตลาดองค์กรเอกชน

สายรุ้ง แก้วมณี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของความคิดสร้างสรรค์ในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียน ศึกษาบทบาทของความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนไทย งานวิจัยนี้วิเคราะห์ถึงวิธีการที่ครูและผู้บริหาร โรงเรียนสามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในโรงเรียนได้ นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการคิดนอกกรอบ ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทของการศึกษา

อนุชิต เจริญสุข (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรรัฐวิสาหกิจ มุ่งเน้นการศึกษาผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อสำรวจบทบาทของความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการพัฒนาผู้นำ ผลการวิจัย พบว่าความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้นำที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในทีมงานจะมีแนวโน้มที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ นอกจากนี้งานวิจัยยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับความท้าทายในการนำเสนอการบริการและการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

Anderson & West (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และความเป็นผู้นำนวัตกรรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) ผลการศึกษาพบว่าความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ การแก้ปัญหา และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยต่างๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กร และการมีส่วนร่วมของทีมงาน มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์

Mumford & Hemlin (2021) ได้ศึกษาการสำรวจบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร โดยให้คำแนะนำและแนวปฏิบัติที่ผู้นำสามารถนำไปใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดนอกกรอบ การสนับสนุนทีมงาน และการจัดการความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการสร้างสรรค์ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์สามารถช่วยให้

ทีมงานพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ งานวิจัยยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกระบวนการนวัตกรรม

Zhou & Hoever (2022) ได้ศึกษาการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และความเป็นผู้นำในบริบทของสถานที่ทำงานในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ และขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นจะสามารถกระตุ้นให้ทีมงานคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการทำงาน

De Stobbeleir, Ashford & Buyens (2023) ได้ศึกษาบทบาทของความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยเน้นการวิเคราะห์บทบาทของการควบคุมตนเอง (self-regulation) และเครือข่ายสังคม (Social Networks) ในกระบวนการนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความเป็นผู้นำเชิงรุกสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ผ่านการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบในการทำงานและการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้เครือข่ายสังคมที่แข็งแกร่งยังช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายในทีม งานวิจัยสรุปว่าผู้นำเชิงรุกที่สามารถผสมผสานการควบคุมตนเองและการสร้างเครือข่ายสังคมที่มีประสิทธิภาพจะมีศักยภาพในการกระตุ้นและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Szymanski & Henard (2024) ได้ศึกษาผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ต่อความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรระดับโลก งานวิจัยนี้วิเคราะห์ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนากลยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรมในบริบทขององค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและตลาดโลก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถผสมผสานความคิดสร้างสรรค์เข้ากับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความท้าทายระดับโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ งานวิจัยยังเน้นถึงบทบาทของการสนับสนุนจากองค์กรและการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในทีมงานและขับเคลื่อนความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรระดับโลก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของผู้นำในการพัฒนานวัตกรรมและปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กร อีกทั้งการผสมผสานความคิดสร้างสรรค์เข้ากับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความท้าทายระดับโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ผ่านการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบในการทำงานและการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้เครือข่ายสังคมที่แข็งแกร่งยังช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายในทีม

ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

กิตติพงษ์ พิชัยสงคราม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนจากผู้นำและผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรเอกชน งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้นำ (Leader Support) และผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ในองค์กรเอกชน โดยมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์บทบาทของการสนับสนุนที่มีต่อการพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการทดลองความคิดใหม่ ๆ การศึกษาได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและการส่งเสริมการสนับสนุนจากผู้นำ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรเอกชน งานวิจัยนี้มีแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรที่มีการแข่งขันสูง

นุชนารถ แสงกาญจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของการสนับสนุนจากผู้นำต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา งานวิจัยนี้ศึกษาบทบาทของการสนับสนุนจากผู้นำ (Leader Support) ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในบริบทของการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และการทดลอง ความปลอดภัยทางจิตวิทยา และการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการสนับสนุนจากผู้นำจะช่วยเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพในยุคปัจจุบัน

สายรุ้ง วัฒนานุกูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนจากผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กรภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กรภาครัฐ โดยเน้นการวิเคราะห์บทบาทของผู้นำในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีการแจกจ่ายให้กับพนักงานในองค์กรภาครัฐจำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้นำมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในระดับที่สูง โดยเฉพาะการสนับสนุนในด้านทรัพยากรและแรงจูงใจ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนานโยบายการบริหารองค์กรภาครัฐเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการทำงาน

อนุชา รัตนวิเศษ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้นำและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาคการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจบทบาทของการสนับสนุนจากผู้นำที่มีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกจ่ายให้กับพนักงานในภาคการบริการจำนวน 250 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการเสนอแนวคิดใหม่ๆ นอกจากนี้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีการสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้มากขึ้น งานวิจัยนี้เสนอแนะให้องค์กรในภาคการบริการพัฒนานโยบายที่เน้นการสนับสนุนจากผู้นำเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร

ธวัชชัย น้อยอารมณ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนจากผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์บทบาทของการสนับสนุนจากผู้นำในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรการศึกษา โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกจ่ายให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในระดับที่สูง โดยเฉพาะในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและการให้ทรัพยากรที่เพียงพอในการดำเนินงานนวัตกรรม นอกจากนี้การสนับสนุนจากผู้นำยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสร้างแรงจูงใจและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มพนักงาน ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากผู้นำในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรการศึกษา และเสนอแนะให้องค์กรการศึกษานำแนวทางการสนับสนุนจากผู้นำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

Gunter & Rudd (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้นำ (Leadership Support) และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) โดยเน้นบทบาทของความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) และการมีส่วนร่วมในงาน (Work Engagement) งานวิจัยพบว่าการสนับสนุนของผู้นำสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานได้ผ่านความปลอดภัยทางจิตวิทยาที่สร้างขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยความปลอดภัยทางจิตวิทยาช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายใจในการแสดงออกถึงความคิดและแนวทางใหม่ ๆ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในงานยังมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการสนับสนุนของผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ โดยเมื่อพนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมสูง ความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขาจะได้รับการกระตุ้นมากขึ้น การศึกษานี้เน้นย้ำความสำคัญของการสนับสนุนจากผู้นำและการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความปลอดภัยทางจิตวิทยาและการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร

Avolio & Walumbwa (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนำ (Leadership), การสนับสนุน (Support) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) โดยใช้แนวทางหลายระดับ (Multilevel Approach) ผู้เขียนได้สำรวจบทบาทของผู้นำในระดับบุคคลและระดับองค์กรที่มีผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน การศึกษา พบว่าการนำที่มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนที่เหมาะสมสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และนวัตกรรมมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจและสนับสนุนให้พนักงานแสดงออกถึงความคิดใหม่ ๆ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาแนวทางการนำที่เน้นการสนับสนุน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของนวัตกรรมในองค์กร การวิจัยนี้มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในยุคที่มีการแข่งขันสูง

Hirst, Van Knippenberg & Zhou (2022) ได้ศึกษาการสำรวจบทบาทของการสนับสนุนจากผู้นำ (Leader Support) ในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behaviors) โดยมีผลของความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) เป็นตัวกลาง (Mediating Effect) ผลการศึกษาพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผู้นำที่สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ การวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยทางจิตวิทยาทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงการสนับสนุนของผู้นำกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความปลอดภัยทางจิตวิทยาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเพื่อเพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใน

ที่ทำงาน

Scott & Bruce (2023) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้นำ (Leader Support) กับผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม (Innovative Outcomes) โดยเน้นบทบาทของความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการยอมรับความเสี่ยง (Risk-Taking) งานวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การยอมรับความเสี่ยงก็มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการสนับสนุนของผู้นำกับผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม โดยพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงและยอมรับความเสี่ยงมีแนวโน้มที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้มากขึ้น การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งจะนำไปสู่นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จในองค์กร

Doran & Minton (2024) ได้ศึกษากรอบการทำงานที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership), การสนับสนุนจากผู้นำ (Leader Support) และนวัตกรรมของพนักงาน (Employee Innovation) โดยศึกษาแนวทางที่ผู้นำสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลบวกต่อการสนับสนุนของผู้นำ ซึ่งจะกระตุ้นให้นวัตกรรมของพนักงานเติบโตขึ้น นอกจากนี้งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงบทบาทของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความไว้วางใจในผู้นำ ความปลอดภัยทางจิตวิทยา และการมีส่วนร่วมในงาน ที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้นำกับนวัตกรรมของพนักงาน งานวิจัยนี้นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการทดลองความคิดใหม่ ๆ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสนับสนุนในด้านทรัพยากรและแรงจูงใจการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการสนับสนุนจากผู้นำจะช่วยเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพในยุคปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ขององค์การธุรกิจเอกชนภาคอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) พัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยประยุกต์ใช้ ทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวคิดการพัฒนานวัตกรรม เป็นฐานคติในการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็น องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์การ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือผู้นำองค์การที่มีผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการ ซึ่งเป็นผลจากการสร้างสรรค์ที่มีลักษณะความเป็นนวัตกรรม ใช้วิธีการศึกษาแบบ Grounded Theory และวิธีการศึกษาเฉพาะกรณี โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่ บริหารหรือกรรมการผู้จัดการใหญ่ องค์การละ 1 ท่าน สัมภาษณ์ กลุ่มบุคลากรในองค์การและผู้เกี่ยวข้องอีก 62 คน ผลการศึกษาพบว่าบริบทภายนอกองค์การมีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์กรต้องปรับทิศทางและกลยุทธ์ เน้นพัฒนานวัตกรรม เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน บริบทภายในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศภายในองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ระบบการจัดการความรู้ โครงสร้างองค์การแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ความอดทน ใฝ่รู้อยู่เสมอ คิดบวก เป็นต้น 2. ด้านสมรรถนะ ได้แก่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ เป็นต้น 3. ด้านบทบาทหน้าที่ โดยตั้งวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนลูกน้อง มอบหมายงาน เป็นต้น 4. ด้านลักษณะทางสังคม โดยมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สื่อสารเก่ง ทำงานเป็นทีม เป็นต้น

Pochjanart Praelada & Chienwattanasook Krisada (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การในศตวรรษที่ 21 บทความนี้มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน พวกเขาต้องกล้าที่จะคิดนอกกรอบ และท้าทายความคิดแบบเดิม ๆ 2. ความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ พวกเขาต้องเปิดกว้างต่อความคิดเห็นใหม่ ๆ

และสนับสนุนให้ลูกน้องได้แสดงศักยภาพของตนเอง 3. ความกล้าหาญ ซึ่งผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความกล้าหาญที่จะเสี่ยง พวกเขาต้องกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่มั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จก็ตาม พวกเขายังต้องกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว และเรียนรู้จากประสบการณ์ 4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของตนเองให้กับลูกน้องได้อย่างชัดเจน พวกเขาต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม และสนับสนุนให้พวกเขามีความคิดสร้างสรรค์ 5. ความมุ่งมั่น โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย พวกเขาต้องอดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ พวกเขายังต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้ง และสามารถนำพาองค์กรผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบาก ส่วนบทบาทของผู้นำในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ได้แก่ 1. สร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในองค์กร พวกเขาต้องส่งเสริมให้ลูกน้องมีอิสระในการคิด และกล้าที่จะเสนอไอเดียใหม่ ๆ พวกเขายังต้องสนับสนุนให้ลูกน้องเรียนรู้จากประสบการณ์ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2. ลงทุนในนวัตกรรม โดยผู้นำต้องตัดสินใจลงทุนในทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยี บุคลากร และเงินทุน พวกเขายังต้องสร้างระบบและกระบวนการต่าง ๆ ที่สนับสนุนนวัตกรรม 3. สร้างเครือข่ายพันธมิตร โดยผู้นำควรสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับองค์กรอื่น ๆ มหาวิทยาลัย และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ 4. ส่งเสริมการเรียนรู้กล่าวคือ ผู้นำต้องส่งเสริมให้ลูกน้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับการนวัตกรรม เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการทำงานเป็นทีม 5. ยกย่องความสำเร็จ โดยผู้นำต้องยกย่องความสำเร็จของลูกน้องที่ริเริ่มหาวิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ พวกเขายังต้องมอบรางวัล และการสนับสนุนต่าง ๆ ให้กับลูกน้องที่มีผลงานดีเด่น

ขวัญชนก บุญนาค และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับประถมศึกษาศึกษาระดับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับประถมศึกษาศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับประถมศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่าโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ

จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์ด้านกระบวนการ ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่าโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านบุคลากร

ณิชดาพร หวานสนิท และ พรรณี ผุดเกตุ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูลจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาและ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูจำนวน 277 คนได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ANOVA และ t-test ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การเปรียบเทียบ คือ ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง และการคิดสร้างสรรค์ ครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ คือ ในด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงแก่ครูอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน และด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดนอกกรอบ และริเริ่มหาวิธีการใหม่ ๆ ข้อเสนอแนะ คือ 1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ศึกษา

ผลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลงานของสถานศึกษา 3. พัฒนากลไกส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลงานวิจัยชิ้นนี้มีประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนากลไกสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิจัย ในการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ณัฐปภัสย์ จุ้ยเจริญ และ กัลย์ ปิ่นเกษร (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่หลายองค์กรให้ความสนใจ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความมีอิสระในงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือผู้ที่ถูกคัดเลือกมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 385 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.931 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการวิจัย คือด้านระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมพนักงานมีระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก การรับรู้ความสามารถ พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่าพนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ความมีอิสระในงาน พบว่าพนักงานมีการรับรู้ว่ามีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถ และความมีอิสระในงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมได้ร้อยละ 20.8 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมมากที่สุด รองลงมาคือการรับรู้ความสามารถ และความมีอิสระในงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

Fullan (2021) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจและวิเคราะห์บทบาทของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นไปที่การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กรการศึกษา Fullan เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรการศึกษา ผู้เขียนได้วิเคราะห์กรณีศึกษาจากหลายประเทศเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานวิจัยนี้ยังได้เสนอแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน

การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง Fullan สรุปว่าผู้นำทางการศึกษาต้องมีความยืดหยุ่น ความมุ่งมั่น และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียนเพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้ในยุคของการเปลี่ยนแปลง

Barnett & Davis (2021) ได้ศึกษาผลกระทบของความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผู้นำโรงเรียนที่มีความคิดริเริ่มและนวัตกรรมสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนและประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนได้อย่างไร ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่ใช้วิธีการเชิงนวัตกรรมในการจัดการและพัฒนากลยุทธ์สามารถเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทางการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังพบว่าผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความสำเร็จในระยะยาวของโรงเรียน

Garcia & Floyd (2022) ได้ศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำและผลกระทบของรูปแบบต่างๆ ต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถาบันการศึกษา และได้ทำการสำรวจและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสไตล์การเป็นผู้นำ เช่น การเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และการเป็นผู้นำแบบเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) กับการปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรมในโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นๆ ผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่มีสไตล์การเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าที่จะทดลองวิธีการใหม่ๆ ในการสอนและการจัดการศึกษา นอกจากนี้การเป็นผู้นำแบบเชิงวิสัยทัศน์ยังช่วยให้โรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสร้างเส้นทางในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้สรุปว่าการเลือกใช้สไตล์การเป็นผู้นำที่เหมาะสมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้และพัฒนาสถาบันการศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้า

Schein & Kim (2022) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำโรงเรียนในการสร้างสมดุลระหว่างการรักษาประเพณีและการนำนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการจัดการศึกษา และวิเคราะห์วิธีที่ผู้นำสถานศึกษาต้องรับมือกับความท้าทายในการผสมผสานวิธีการจัดการแบบดั้งเดิมเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่จำเป็นในโลกปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักมีความสามารถในการรักษาความเป็นเลิศทางการศึกษาที่เป็นมรดกของโรงเรียนไว้ ในขณะเดียวกันก็สามารถปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งโรงเรียนต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งถึงบริบทของโรงเรียนและความต้องการของชุมชนการศึกษา เพื่อให้สามารถสร้างสมดุลที่เหมาะสมระหว่างการรักษาประเพณีและการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างยั่งยืน

Johnson & Smith (2023) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความท้าทายและกลยุทธ์ของผู้นำที่นำนวัตกรรมมาใช้ในด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 บทบาทของผู้นำการศึกษาในการเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และการเมืองที่รวดเร็ว รวมถึงวิธีที่พวกเขาสามารถนำกลยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรมมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคนี้มักมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียน อีกทั้งกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำพานวัตกรรมมาสู่การศึกษาประกอบด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ

O'Reilly & Tushman (2023) ได้ศึกษาผลกระทบของการเป็นผู้นำแบบสองมือ (ambidextrous leadership) ต่อการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน และวิเคราะห์แนวทางการเป็นผู้นำที่สามารถรักษาสมดุลระหว่างการปรับปรุงระบบการทำงานที่มีอยู่และการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้งสองด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมักจะประสบความสำเร็จในการส่งเสริมนวัตกรรมในโรงเรียน โดยเฉพาะการผสมผสานระหว่างการรักษาความมั่นคงในองค์กรและการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งผู้นำที่มีความสามารถในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการนำนวัตกรรมมาใช้มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา งานวิจัยนี้สรุปว่าการเป็นผู้นำแบบสองมือสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

Williams & Brown (2023) ได้ศึกษาบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้นำสถานศึกษาในการส่งเสริมนวัตกรรมจากมุมมองทั่วโลก โดยได้ทำการวิเคราะห์บทบาทของผู้นำโรงเรียนในภูมิภาคต่างๆ และวิธีที่พวกเขาใช้ในการส่งเสริมบรรยากาศที่เหมาะสมกับนวัตกรรมภายในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่นและมีความสามารถในการจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อน รวมทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาโรงเรียน บทบาทของผู้นำโรงเรียนยังต้องปรับตัวตาม

บริบทและความต้องการของชุมชนการศึกษาในแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้สามารถผลักดันนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Martin & Williams (2024) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำโรงเรียนในการส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำโรงเรียนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ความสามารถในการสื่อสาร และความมุ่งมั่นในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน อีกทั้งพบว่าผู้นำที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสนับสนุนการทดลองและการสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้สรุปว่าการเป็นผู้นำที่สนับสนุนนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และบริบทภายนอกองค์การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อ การปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์การกดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศภายในองค์การมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนา นวัตกรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์การแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่งและมีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมาย งานโครงการการมอบอำนาจเป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อีกทั้งแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม อันประกอบด้วย บริบทภายนอกและภายในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของ ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม และผู้นำองค์การยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำในด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเป็นผู้นำองค์การเชิงปฏิวัติเพื่อสร้างแนวคิดด้านนวัตกรรมด้วยองค์ประกอบตามภาวะผู้นำเชิงทฤษฎี นอกจากนี้การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างนวัตกรรมทางความคิด ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคแห่งเทคโนโลยี อีกทั้งผู้นำเชิง

นวัตกรรมจะต้องมีการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นอย่างดีและต้องมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาภายในองค์การ

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในเครือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 1,211 คน (ข้อมูลจากข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกประจำปีการศึกษา 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 297 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ ดังตารางตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูโรงเรียนในเครือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สังกัด/หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	466	115
2. โรงเรียนขนาดกลาง	590	144
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	155	38
รวม	**1,211**	**297**

ที่มา : ข้อมูลจากข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประจำปีการศึกษา 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ได้แบ่งออกเป็นสามตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1932, p. 15)

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1932, p. 15)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขตของตัวแปรและประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม

1.2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการประมวลความรู้และข้อมูลที่ศึกษาในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของเครื่องมือ แล้วร่างเครื่องมือให้ครอบคลุมกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยยึดแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ มาประกอบการสร้างคำถาม โดยแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. การหาคุณภาพเครื่องมือเชิงปริมาณ หาคุณภาพของแบบสอบถามได้ตามขั้นตอนดังนี้

1.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการตรวจสอบความชัดเจนของการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ซึ่งมีการให้คะแนน ดังนี้

ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับ นิยามศัพท์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับ นิยามศัพท์

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับ นิยามศัพท์

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

เกณฑ์ค่า IOC มากกว่า 0.5 ใช้ได้ ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุง โดยแบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.0

1.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัคณัฏฐ์ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.1.2 ดร. ภัทราวุธ รักกลิ่น อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.1.3 ดร.เสกสรรค์ ทองคำ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัย ประเมิน และสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

1.1.4 นางสาวสวรรค์ สมสาย อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพราหมณี

1.1.5 ดร.กุลวดี วิมะลิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากคลอง 17

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับการคัดเลือกจากข้อ 2 แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alphacoefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับ กลุ่มตัวอย่างจริงได้

1.2.1 แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992

1.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.990

1.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991

1.2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.993

1.2.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.994

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกเพื่อความอนุเคราะห์ในการใช้ชื่อสถาบัน เพื่อเป็นไปตามเกณฑ์จริยธรรมในการวิจัย

2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล และนำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะศึกษาศาสตร์ไปขออนุญาตและความร่วมมือจากคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกที่ได้รับการสุ่มให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือให้ประสานงานกับคณะครูในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปยังไลน์ผู้บริหารหรือผู้บริหารที่เป็นประธานกลุ่ม จะส่งแบบสอบถามไปยังไลน์กลุ่มของสถานศึกษา โดยที่คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครนายกสามารถตอบคำถามลงในแบบสอบถามออนไลน์ได้เลย โดยข้อมูลทั้งหมดจะลิ้งค์มาที่ฐานข้อมูล google form ที่ผู้วิจัยได้จัดตั้งระบบไว้

5. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนมีนาคมตั้งแต่วันที่ 1 – 31 มีนาคม 2568 ด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกจำนวน 297 คน โดยมีวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

5.1 เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถามออนไลน์ที่ออกแบบในแพลตฟอร์มที่เลือก คือ Google Forms ระบบจัดเก็บข้อมูลอัตโนมัติในรูปแบบดิจิทัล

5.2 ผู้ดำเนินการ คือผู้วิจัยเป็นผู้พัฒนาแบบสอบถาม ประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างและจัดเก็บข้อมูล

5.3 การจัดเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกบันทึกในรูปแบบดิจิทัลผ่านระบบจัดเก็บข้อมูลของแพลตฟอร์มที่ใช้ ผู้วิจัยไม่ดำเนินการบันทึกภาพ เสียง หรือข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มเติม เนื่องจากการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามอย่างเดียว

6. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏว่า ได้แบบสอบถามทั้งหมด 297 ชุด นำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์ก่อนการนามาวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ทางสถิติได้ จำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนตัวอย่างที่กำหนด

7. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google Drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นใดและผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

8. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ นำแบบบสอบถามมาตรวจคะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนดและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เกณฑ์การคัดเข้าร่วมโครงการวิจัย

1. เป็นครู หรือผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา

2. สถานศึกษาต้องอยู่ภายใต้การบริหารจัดการโดยกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

3. ครู หรือผู้บริหารที่มีความสนใจหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยี, กระบวนการนวัตกรรมหรือโครงการนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

4. ยินยอมเข้าร่วมโครงการและตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ

5. สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือเครื่องมือออนไลน์ที่ใช้ตอบแบบสอบถามได้

6. ยินยอมเปิดเผยข้อมูลบางส่วนเกี่ยวกับสถานศึกษาเพื่อการวิจัยโดยไม่ระบุชื่อ

7. พร้อมตอบแบบสอบถามในระยะเวลาที่กำหนด

เกณฑ์คัดออกจากโครงการวิจัย

1. ปัญหาสุขภาพจิตหรือร่างกาย

1.1 ผู้ที่มีภาวะผิดปกติทางจิตใจ เช่น ความเครียดหรือภาวะซึมเศร้าที่รุนแรง ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากเนื้อหาของแบบสอบถาม

1.2 ผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพร่างกายที่ส่งผลต่อการตอบแบบสอบถาม เช่น การสูญเสียความสามารถในการสื่อสาร

2. ความไม่พร้อมในการเข้าร่วม

2.1 ผู้ที่ไม่สามารถให้ข้อมูลหรือเข้าร่วมตามระยะเวลาที่กำหนด

2.2 ผู้ที่มีข้อจำกัดด้านภาษา ทำให้ไม่สามารถเข้าใจหรือตอบคำถามได้

3. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือความลำเอียง

3.1 ผู้ที่อาจมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้วิจัยหรือมีบทบาทที่ส่งผลต่อการตอบแบบสอบถาม เช่น ผู้ที่มีผลประโยชน์จากผลการวิจัย

4. ความไม่เหมาะสมตามเนื้อหาของการวิจัย

4.1 ผู้ที่มีประสบการณ์หรือความคิดเห็นที่ไม่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษา ซึ่งอาจส่งผลต่อความถูกต้องของข้อมูล

4.2 ผู้ที่แสดงเจตนาไม่ตอบตามความจริง เช่น การตอบคำถามแบบสุ่ม

5. อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย

5.1 ผู้ที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายหรือผลกระทบทางจิตใจจากการตอบแบบสอบถาม เช่น เนื้อหาที่กระตุ้นความทรงจำเชิงลบหรือความเครียด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทุกฉบับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

2. นำแบบสอบถามทั้งหมดทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 การแปลความหมายของคะแนน เป็นการวิเคราะห์เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ไว้ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2562)

4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 การแปลความหมายของคะแนน เป็นการวิเคราะห์เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ไว้ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2562)

4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะด้านโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับต่ำ

4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรณาที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

2. ศึกษาผลของความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

3. ศึกษาผลของการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์และและการสนับสนุนจากผู้บริหาร กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สถิติที่ใช้คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2. สูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยการคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 122)

$$\mathrm{P} = \frac{\mathrm{F}}{\mathrm{N}} \times 100$$

P แทน ร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยการคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 123-124)

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

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยการคำนวณจากสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)

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

$S.D.$ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสองทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มทั้งหมด

4) ค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา โดยการสร้างตารางแจกแจงความถี่ตามค่าของข้อมูล และแปลผลค่าน้ำหนักคะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach is Alpha Coeffcient โดยการคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum {S_i}^2}{{S_t}^2}\right)$$

α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum {S_i}^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

${S_t}^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำกับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
F	แทน การแจกแจงแบบ (F-distribution)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
$*$	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.b	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
VIF	แทน ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance inflation factor)
$Tolerance$	แทนค่าความคงทนของการยอมรับ

X_1 แทนปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

X_2 แทนปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์

X_3 แทนปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

Y แทนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

$\hat{Y}$ แทนคะแนนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในรูปแบบคะแนนดิบ

$\hat{Z}$ แทนคะแนนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการทั้งหมด 31 ท่าน ได้แก่ Afsar and Masood (2020), Ahn and Ettner (2020), Chen and Hou (2020), Cheung and Wong (2020), Jaiswal and Dhar (2020), Jyoti and Bhau (2020), Khan, Mubarik and Islam (2020), Li and Song (2020), Miao, Newman

and Huang (2020), Mirkamali and Thani (2020), Park and Kim (2020), Pham and Phan (2020), Puni and Hilton (2020), Ren and Zhang (2020), Tuan (2020), Wang and Liu (2020), Zhang and Xie (2020), Carmeli and Dorsch (2021), Chan and Mak (2021), Choi, Kim, and Kang (2021), García-Morales, Martín-Rojas, and Lardón-López (2021), Gürlek and Tuna (2021), Qi and Liu (2021) and Zhou and Hoever (2021) แพรลฎา พจนารถ และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข (2563), ธัญพร ภาคคู และ อมรินทร์ เทวตา (2565), วิสุทธิ์ สีนวล และ นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2565), เกศแก้ว ชัยชุน และ ฐิติมา ไชยะกุล (2565), ธนภูมิ มากแก้ว และคณะ (2565), ภาคภูมิ ธีรสันติกุล และคณะ (2565) และธิตาภรณ์ ภูโอบ และ กาญจนา หินเธาว์ (2566) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวม และรายด้าน

ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.41	0.44	มาก	3
2. ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์	4.47	0.33	มาก	2
3. ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร	4.50	0.39	มาก	1
รวม	**4.46**	**0.39**	**มาก**	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.39) รองลงมาปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.33) และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
การกระตุ้นทางปัญญา				
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาเดิมและแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่มีแง่มุมที่แตกต่างไปจากเดิมในการแก้ไขปัญหา	4.50	0.61	มาก	1
2. ผู้บริหารสร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาหรืองานเดิม ๆ ด้วยมุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม	4.05	1.01	มาก	2
รวม	**4.28**	**0.81**	**มาก**	

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาเดิมและแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่มีแง่มุมที่แตกต่างไปจากเดิมในการแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.61) และด้านผู้บริหารสร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาหรืองานเดิม ๆ ด้วยมุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 297 $\bar{x}$	$S.D.$	ระดับ	อันดับ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล				
1. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา และใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทาง	4.50	0.64	มาก	1
2. ในการพัฒนาผู้บริหารทำหน้าที่ชี้แนะและให้คำปรึกษา (Advisor) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล	4.44	0.68	มาก	2
รวม	**4.47**	**0.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา และใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทางมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.64) และด้านในการพัฒนาผู้บริหารทำหน้าที่ชี้แนะ และให้คำปรึกษา (Advisor) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านความเสน่หา หรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์				
1. ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน	4.31	0.78	มาก	3
2. ผู้บริหารกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้	4.50	0.61	มาก	1
3. ผู้บริหารกล้าที่จะร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	4.45	0.67	มาก	2
รวม	**4.42**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 11 พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้บริหารกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.61) รองลงมาด้านผู้บริหารกล้าที่จะร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.67) และด้านผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
การสร้างแรงบันดาลใจ				
1. ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ตามได้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.36	0.76	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นทีม	4.40	0.78	มาก	2
3. ผู้บริหารทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.54	0.65	มาก	1
รวม	**4.44**	**0.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้บริหารทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.65) รองลงมาด้านผู้บริหารสามารถให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.78) และด้านผู้บริหารสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ตามได้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ทักษะการคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ผู้บริหารสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสมและมีคุณค่าในบริบทที่นำมาใช้	4.41	0.77	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ทุกมุมมอง และสร้างแนวทางการแก้ปัญหานั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ	4.39	0.76	มาก	2
รวม	**4.40**	**0.76**	**มาก**	

จากตารางที่ 13 พบว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้บริหารสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสมและมีคุณค่าในบริบทที่นำมาใช้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.77) และด้านผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ทุกมุมมอง และสร้างแนวทางการแก้ปัญหานั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านความแปลกใหม่

ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านความแปลกใหม่	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.69	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาที่เป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานนั้น ๆ	4.36	0.75	มาก	2
รวม	**4.40**	**0.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 14 พบว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงานและวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.69) และด้านผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาที่เป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ในกระบวนการทำงานโรงเรียนให้เสรีภาพในการสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน	4.44	0.83	มาก	3
2. โรงเรียนให้การสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.52	0.60	มาก	1
3. เพื่อนร่วมงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างทางความคิด และใจกว้างในการยอมรับฟังข้อเสนอแนะ	4.51	0.62	มาก	2
รวม	**4.50**	**0.62**	**มาก**	

จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านโรงเรียนให้การสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.60) รองลงมาด้านเพื่อนร่วมงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างทางความคิด และใจกว้างในการยอมรับฟังข้อเสนอแนะ ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.62) และด้านในกระบวนการทำงานโรงเรียนให้เสรีภาพในการสร้างสรรค์กระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการทำงานร่วมกันในกลุ่ม

ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานร่วมกันในกลุ่ม	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ในกระบวนการทำงานกลุ่มสมาชิกทุกคนร่วมกันใช้ความรู้ และทักษะเฉพาะตัว	4.57	0.54	มาก	3
2. ในการทำงานร่วมกันสมาชิกแต่ละคนสนับสนุน และต่อยอดข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	4.63	0.52	มาก	1
3. มีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.58	0.54	มาก	2
รวม	**4.60**	**0.02**	**มาก**	

จากตารางที่ 16 พบว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ด้านการทำงานร่วมกันในกลุ่ม ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.02) เมื่อพิจารณารายด้านในการทำงานร่วมกันสมาชิกแต่ละคนสนับสนุน และต่อยอดข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.52) รองลงมาด้านมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.54) และด้านในกระบวนการทำงานกลุ่มสมาชิกทุกคนร่วมกันใช้ความรู้ และทักษะเฉพาะตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการรับมือกับความล้มเหลว

ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านการรับมือกับความล้มเหลว	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. สมาชิกมีแนวทางการรับมือกับความล้มเหลว และความผิดพลาด	4.33	0.73	มาก	2
2. สมาชิกมีความพร้อมที่จะรับมือกับความล้มเหลวจากการวิเคราะห์ร่วมกัน และสร้างหรือวางกลยุทธ์ เพื่อหลีกเลี่ยงกับความล้มเหลว	4.44	0.65	มาก	1
รวม	**4.38**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 17 พบว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ด้านการรับมือกับความล้มเหลวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสมาชิกมีความพร้อมที่จะรับมือกับความล้มเหลวจากการวิเคราะห์ร่วมกัน และสร้างหรือวางกลยุทธ์ เพื่อหลีกเลี่ยงกับความล้มเหลวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.65) และด้านสมาชิกมีแนวทางการรับมือกับความล้มเหลวและความผิดพลาดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านด้านความเหมาะสมและความคุ้มค่า

ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเหมาะสมและความคุ้มค่า	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ผู้บริหารมีการเลือกใช้ทรัพยากรหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข	4.44	0.62	มาก	2
2. ผู้บริหารสามารถสร้างผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุน รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับที่อาจมีมูลค่าทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมด้วย	4.45	0.67	มาก	1
รวม	**4.44**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 18 พบว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ด้านความเหมาะสมและความคุ้มค่า ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านผู้บริหารสามารถสร้างผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุน รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับที่อาจมีมูลค่าทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.67) และด้านผู้บริหารมีการเลือกใช้ทรัพยากรหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวม และรายด้าน ด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านแรงจูงใจ	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ผู้บริหาร และคณะครู สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน	4.45	0.70	มาก	2
2. ผู้บริหาร และคณะครูได้รับโอกาส และความไว้วางในใจการทำงาน	4.46	0.63	มาก	1
3. ในการทำงานผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับที่ท้าทาย	4.44	0.70	มาก	3
รวม	**4.45**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 19 พบว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ด้านแรงจูงใจ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านผู้บริหาร และคณะครูได้รับโอกาส และความไว้วางในใจการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.63) รองลงมาด้านผู้บริหาร และคณะครู สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.70) และด้านในการทำงานผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับที่ท้าทายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการปรับแต่ง และการพัฒนา

ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับแต่ง และการพัฒนา	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการปรับเปลี่ยน (Adjustment) แนวทางหรือวิธีการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ	4.55	0.57	มาก	1
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วม	4.53	0.57	มาก	2
รวม	**4.54**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ด้านการปรับแต่ง และการพัฒนา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.57) และด้านผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการให้ทิศทางที่ชัดเจน

ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้ทิศทางที่ชัดเจน	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ผู้บริหารหรือทีมงานกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนสำหรับองค์กรและทีมงาน	4.46	0.65	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายของการทำงาน ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการอย่างชัดเจนต่อทีมงาน	4.53	0.62	มาก	1
รวม	**4.50**	**0.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 21 พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้ทิศทางที่ชัดเจน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายของการทำงาน ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการอย่างชัดเจนต่อทีมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.62) และด้านผู้บริหารหรือทีมงานกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนสำหรับองค์กรและทีมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวมและรายด้าน ด้านการเสริมสร้างความสามารถ

ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างความสามารถ	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือองค์กรที่ชัดเจน และอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.62	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการออกแบบระบบ และกลไกการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น	4.52	0.56	มาก	2
รวม	**4.53**	**0.59**	**มาก**	

จากตารางที่ 22 พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างความสามารถ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือองค์กรที่ชัดเจน และอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.62) และด้านผู้บริหารมีการออกแบบระบบ และกลไกการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้าน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน

ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และระหว่างองค์กร เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้	4.56	0.60	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการวางระบบและผู้รับผิดชอบระบบที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน	4.48	0.59	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	4.58	0.56	มาก	1
รวม	**4.54**	**0.58**	**มาก**	

จากตารางที่ 23 พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้บริหารส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58, S.D. = 0.56) รองลงมาด้านผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และระหว่างองค์กร เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.60) และด้านผู้บริหารมีการวางระบบและผู้รับผิดชอบระบบที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวมและรายด้าน ด้านการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน

ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ในกระบวนการทำงานในโรงเรียนผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	4.53	0.53	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการออกแบบให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.52	0.60	มาก	2
3. เมื่อมีความขัดแย้งในการทำงานผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และลงตัว	4.43	0.64	มาก	3
รวม	**4.50**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 24 พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกันของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้านในกระบวนการทำงานในโรงเรียนผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.53) รองลงมาด้านผู้บริหารมีการออกแบบให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.60) และด้านเมื่อมีความขัดแย้งในการทำงานผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และลงตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยรวมและรายด้าน ด้านความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	n = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{x}$	$S.D.$		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ ตีความ ทำความเข้าใจพฤติกรรม และความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.88	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ และตีความปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มย่อยของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม	4.48	0.73	มาก	1
รวม	**4.41**	**0.82**	**มาก**	

จากตารางที่ 25 พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ และตีความปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มย่อยของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.73) และด้านผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ ตีความ ทำความเข้าใจพฤติกรรม และความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.88)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตัวแปร	Y	X_1	X_2	X_3
Y	1.00	0.612	0.651	0.668
X_1		1.00	0.692	0.729
X_2			1.00	0.752
X_3				1.00

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตอนที่ 4 สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 27 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
1	X_3	0.668	0.446	44.60
2	$X_3\ X_2$	0.705	0.498	49.80
3	$X_3\ X_2\ X_1$	0.715	0.506	50.60

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตเรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทีสุด คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรทั้งสามตัวรวมกันสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้ร้อยละ 50.60

ตารางที่ 28 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

แหล่งความแปรปรวน	SE	df	MS	F	P
การถดถอย	31.493	3	10.498	99.911**	.000
ความคลาดเคลื่อน	30.155	287	0.105		
รวม	61.647	290			

$** p < .01$

จากตารางที่ 28 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตัวแปรพยากรณ์	b	$std.Error$	β	t	p
การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_3)	0.380	0.264	0.325	4.665	0.000**
ความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	0.402	0.093	0.284	4.307	0.000**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.184	0.066	0.178	2.795	0.006**
ค่าคงที่	0.151	0.264		0.573	0.567

$R = 0.715$ $R^2 = 0.511$

P < .01**

จากตารางที่ 29 พบว่า สัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีค่าดังนี้ ในตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_3) มีค่าเป็น 0.380 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าเป็น 0.402 และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าเป็น 0.184 และตัวแปรทั้งสามตัวสามารถทำนายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.402(X_3) + 0.380\ (X_2) + 0.184\ (X_1)$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.325\ (Z_3) + 0.284\ (Z_2) + 0.178\ (Z_1)$$

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนาย และ 4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 297 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Startified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 42 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับมีทั้งหมด 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .994 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. ระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารแยกพิจารณา ดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2.2 ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันในกลุ่ม ด้านการปรับแต่ง และการพัฒนา ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านแรงจูงใจ ด้านความเหมาะสมและความคุ้มค่า ด้านความแปลกใหม่ ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ และด้านการรับมือกับความล้มเหลว

2.3 ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน ด้านการเสริมสร้างความสามารถ ด้านการให้ทิศทางที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน และด้านความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_3) ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 50.60 ได้สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.402(X_3) + 0.380\ (X_2) + 0.184\ (X_1)$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.325\ (Z_3) + 0.284\ (Z_2) + 0.178\ (Z_1)$$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษายุคใหม่ ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบและพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นนวัตกรรม ส่วนการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ทั้งสามปัจจัยเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทางการศึกษากล้าที่จะริเริ่มและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fullan (2021) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจและวิเคราะห์บทบาทของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21พบว่าผู้นำทางการศึกษาต้องมีความยืดหยุ่น ความมุ่งมั่น และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและนักเรียนเพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้ในยุคของการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barnett & Davis (2021) ได้ศึกษาผลกระทบของความ

เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้นำที่ใช้วิธีการเชิงนวัตกรรมในการจัดการและพัฒนากลยุทธ์สามารถเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทางการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังพบว่าผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความสำเร็จในระยะยาวของโรงเรียน

2. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แยกพิจารณา ดังนี้

2.1 ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีการสร้างวิสัยทัศน์ คือ “องค์กรสมรรถนะสูง มุ่งคุณภาพมาตรฐานสากล บนหลักธรรมาภิบาล สืบสานศาสตร์พระราชา พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ สู่วิถีอนาคตที่ยั่งยืน” ซึ่งแสดงถึงการมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและศาสตร์พระราชา ส่งผลถึงภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มีการการส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยมีการเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้กับผู้เรียน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ เช่น การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบออนไลน์ ส่งเสริมการการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เช่น การส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยและผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการศึกษา การช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา และการส่งเสริมการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษา เช่น การระดมทรัพยากรและการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและ

บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเสลาหลัก และ ศิวพร (2559) ได้ศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี พบว่าพนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางบวก ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย แม้นรัมย์ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อการบริหารโรงเรียนในระดับมาก ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เรียนรู้การบริหารความเสี่ยง และขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

เมื่อพิจารณาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก รายด้าน พบว่า มีประเด็นที่น่าอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา และใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทาง และในการพัฒนาผู้บริหารทำหน้าที่ชี้แนะ และให้คำปรึกษา (Advisor) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการโรงเรียนของตนเองมากขึ้น โดยเน้นการให้อิสระแก่สถานศึกษาในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการศึกษา อีกทั้งให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด โดยมีทีมงานที่คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวริยากร

อัศวงศานนท์ และ พิมพ์อุไร ลิมปพัทธ์ (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาครูมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน 5 ด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย แม้นรัมย์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ใช้ข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เรียนรู้การบริหารความเสี่ยง และขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

2.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ตามได้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีการการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง สามารถนำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้ โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาการ มีการจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่น และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ โดยจัดให้มีการประชุมสัมมนา และกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการบริหารจัดการ อีกทั้งสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Koh (1991) ได้ศึกษาและทดสอบสมมติฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความถึงพอใจและความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

2.1.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และทำในสิ่งใหม่ๆ

เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้บริหารกล้าที่จะร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู นักเรียน และชุมชน โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง และสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในโรงเรียน โดยเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู นักเรียน และชุมชน โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tankaeo Adunyadet, et al. (2023) ได้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางความจงรักภักดีของพนักงานที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้และภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤตของกลุ่มธุรกิจที่พักแรมในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความจงรักภักดีของพนักงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤต

2.2 ระดับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันในกลุ่ม ด้านการปรับแต่ง และการพัฒนา และด้านแรงจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน และสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา โดยใช้ศาสตร์พระราชา และพระบรมราโชบายด้านการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และคุณธรรม อีกทั้งส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามหลักสูตร และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน รวมทั้งสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ซึ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกคน

สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ พิชัยสงคราม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของความคิดสร้างสรรค์ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กรโดยการนำแนวทางใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนานโยบาย และงานวิจัยของสายรุ้ง แก้วมณี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของความคิดสร้างสรรค์ในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าความคิดสร้างสรรค์มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในโรงเรียนได้

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก รายด้าน พบว่า มีประเด็นที่น่าอภิปรายดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านการทำงานร่วมกันในกลุ่มโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ในการทำงานร่วมกันสมาชิกแต่ละคนสนับสนุน และต่อยอดข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในกระบวนการทำงานกลุ่มสมาชิกทุกคนร่วมกันใช้ความรู้ และทักษะเฉพาะตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และภาคส่วนต่างๆ ในสังคม และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการประสานงาน อีกทั้งสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson & West (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และความเป็นผู้นำนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากองค์กร และการมีส่วนร่วมของทีมงาน มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ และงานวิจัยของ Mumford & Hemlin (2021) ได้ศึกษาการสำรวจบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ๆ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์สามารถช่วยให้ทีมงานพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2.2.2 ด้านการปรับแต่ง และการพัฒนาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการปรับเปลี่ยน (Adjustment) แนวทางหรือวิธีการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาที่ยั่งยืน การปรับแต่งรูปแบบการจัดการศึกษาให้เข้ากับยุคสมัย และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการปรับแต่งและพัฒนาแผนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของจังหวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhou & Hoever (2022) ได้ศึกษาการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และความเป็นผู้นำในบริบทของสถานที่ทำงานในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นจะสามารถกระตุ้นให้ทีมงานคิดค้นแนวทางใหม่ๆ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Szymanski & Henard (2024) ได้ศึกษาผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ต่อความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรระดับโลก ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่สามารถผสมผสานความคิดสร้างสรรค์เข้ากับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความท้าทายระดับโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ด้านแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ในการทำงานผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับที่ท้าทาย ผู้บริหาร และคณะครู สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหาร และคณะครูได้รับโอกาส และความไว้วางในใจการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามหลักสูตรและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งมีการสร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาให้กลับมาสนใจในการศึกษาอีกครั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร ทองอินทร์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรเอกชน ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากองค์กรและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมีบทบาทในการสร้างผู้นำที่มีความสามารถในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาและแข่งขันในตลาดองค์กรเอกชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ De Stobbeleir, Ashford & Buyens (2023) ได้ศึกษาบทบาทของความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่มีความเป็นผู้นำเชิงรุกสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิด

สร้างสรรค์ผ่านการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบในการทำงานและการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Szymanski & Henard (2024) ได้ศึกษาผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ต่อความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรระดับโลก โดยผลการวิจัยพบว่าบทบาทของการสนับสนุนจากองค์กรและการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในทีมงานและขับเคลื่อนความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรระดับโลก

2.3 ระดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน ด้านการเสริมสร้างความสามารถ และด้านการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม และพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) อีกทั้งส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ พิชัยสงคราม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนจากผู้นำและผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรเอกชน โดยผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการทดลองความคิดใหม่ ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Doran & Minton (2024) ได้ศึกษากรอบการทำงานที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership), การสนับสนุนจากผู้นำ (Leader Support) และนวัตกรรมของพนักงาน (Employee Innovation) โดยผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลบวกต่อการสนับสนุนของผู้นำ ซึ่งจะกระตุ้นให้นวัตกรรมของพนักงานเติบโตขึ้น

เมื่อพิจารณาระดับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก รายด้าน พบว่า มีประเด็นที่น่าอภิปรายดังต่อไปนี้

2.3.1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และระหว่างองค์กร เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารมีการวางระบบและผู้รับผิดชอบระบบที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบและความเป็นธรรม และพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) อีกทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ พิชัยสงคราม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนจากผู้นำและผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรเอกชน โดยผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการทดลองความคิดใหม่ ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายรุ้ง วัฒนานุกูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนจากผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กรภาครัฐ โดยผลการวิจัยพบว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

2.3.2 ด้านการเสริมสร้างความสามารถ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือองค์กรที่ชัดเจน และอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการออกแบบระบบ และกลไกการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครนายกมีการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามหลักสูตร และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา รัตนวิเศษ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้นำและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาคการบริการ โดยผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Avolio & Walumbwa (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนำ (Leadership), การสนับสนุน (Support) และพฤติกรรม

การทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) โดยใช้แนวทางหลายระดับ (Multilevel Approach) โดยผลการวิจัยพบว่าการนำที่มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนที่เหมาะสมสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และนวัตกรรมมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจและสนับสนุนให้พนักงานแสดงออกถึงความคิดใหม่ ๆ

2.3.3 ด้านการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ในกระบวนการทำงานในโรงเรียนผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีการออกแบบให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเมื่อมีความขัดแย้งในการทำงานผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และลงตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และภาคส่วนต่างๆ ในสังคม และสนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาแบบบูรณาการทุกระดับทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการศึกษาแบบบูรณาการจำเป็นจะต้องใช้การทำงานเป็นกลุ่ม การระดมความคิดเห็นจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนารถ แสงกาญจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของการสนับสนุนจากผู้นำต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และการทดลอง ความปลอดภัยทางจิตวิทยา และการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gunter & Rudd (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้นำ (Leadership Support) และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) โดยเน้นบทบาทของความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) และการมีส่วนร่วมในงาน (Work Engagement) โดยผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในงานยังมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการสนับสนุนของผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ โดยเมื่อพนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมสูง ความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขาจะได้รับการกระตุ้นมากขึ้น

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แยกพิจารณาได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ตามเข้าใจและเห็นคุณค่าในเป้าหมายร่วมกันจนกระทั่งกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในขณะเดียวกัน การส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตั้งคำถาม ท้าทายสมมติฐานเดิม และมองปัญหาจากมุมที่หลากหลายซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องอย่างยิ่งกับทักษะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทดลองสิ่งใหม่ นอกจากนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารยังช่วยให้ผู้นำเข้าใจความแตกต่างของศักยภาพบุคลากร สามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับบทบาทในกระบวนการสร้างนวัตกรรม การสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจที่ยอมรับความเสี่ยงและมองความล้มเหลว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสลาหลัก และ ศิวพร (2559) ได้ศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางบวก ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchouy Somnuk & Sittipongpitttaya Somdech (2020) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2, 3, 4, และ 6 โดยผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับ สูงทุกปัจจัย

3.2 ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถค้นคิดแนวทางการบริหารจัดการแบบใหม่ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะมองเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ที่คนทั่วไปอาจมองข้าม สามารถเชื่อมโยงแนวคิดที่แตกต่างเข้าด้วยกันและนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทใหม่ได้อย่างลงตัว ซึ่งเป็นคุณลักษณะหลักของผู้บริหารเชิงนวัตกรรมที่ต้องริเริ่มและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ยังส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดกว้างต่อมุมมองที่หลากหลายและกล้าที่จะหาทางออกนอกกรอบความคิดแบบเดิม ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ ในศตวรรษที่ 21 ที่องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยพบมาก่อน ผู้บริหารที่สามารถคิดสร้างสรรค์จะสร้างวัฒนธรรมของการทดลองและ

การเรียนรู้ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน เมื่อผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการคิดนอกกรอบและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำเช่นเดียวกัน บุคลากรจะรู้สึกได้รับการเสริมพลังและมีความกล้าที่จะนำเสนอความคิดใหม่ ๆ อันเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของกระบวนการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต เจริญสุข (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยผลการวิจัยพบว่าความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้นำที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในทีมงานจะมีแนวโน้มที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Szymanski & Henard (2024) ได้ศึกษาผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ต่อความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรระดับโลก โดยผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่สามารถผสมผสานความคิดสร้างสรรค์เข้ากับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความท้าทายระดับโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมผ่านการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น ทั้งด้านงบประมาณ เวลา และบุคลากร รวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นซึ่งช่วยลดอุปสรรคของการพัฒนานวัตกรรม การสนับสนุนดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ รู้สึกปลอดภัยที่จะเสี่ยงและทดลองแนวคิดใหม่ๆ โดยไม่ต้องกังวลกับผลลัพธ์ที่อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง นอกจากนี้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการพัฒนาจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นและการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารให้คุณค่าและยกย่องบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทรงพลังให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งทำให้ยิ่งทวีความสำคัญ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขา ซึ่งช่วยเปิดมุมมองและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นรากฐานของนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย น้อยอารมณ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนจากผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรการศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีผลต่อการพัฒนา

นวัตกรรมในระดับที่สูง โดยเฉพาะในด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและการให้ทรัพยากรที่เพียงพอในการดำเนินงานนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Scott & Bruce (2023) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้นำ (Leader Support) กับผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม (Innovative Outcomes) โดยผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่สูงขึ้น

4. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผลการพยากรณ์แบบขั้นตอนโดยการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรทั้งสามตัวรวมกันสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้ร้อยละ 50.60 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนี้

4.1 ปัจจัยการสนับสนุนของผู้บริหารสามารถร่วมพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2559) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารระดับสูงที่ให้การสนับสนุนจะสร้างบรรยากาศที่เปิดรับความเสี่ยงและการทดลองสิ่งใหม่ๆ อันเป็นรากฐานสำคัญของการเกิดนวัตกรรม นอกจากนี้ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2561) ยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและค่านิยมขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม อีกทั้งมีการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณจากผู้บริหารระดับสูงมีผลโดยตรงต่อความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2560) ได้อธิบายว่า การได้รับจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และเวลา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2560) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอมีแนวโน้มที่จะแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้อย่างชัดเจนมากกว่าผู้บริหารที่ขาดการสนับสนุนด้านทรัพยากร การสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ รัตนา ดวงแก้ว (2562) ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพ มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารที่ขาดโอกาสเหล่านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ธีระ รุญเจริญ (2561) ที่พบว่า การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา การสร้างแรงจูงใจและระบบการประเมินผลที่เหมาะสมมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2560) ได้เสนอว่า ระบบการประเมินผลที่ให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจะกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษากล้าริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2562) ที่พบว่า ระบบการให้รางวัลและการยอมรับผลงานนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานต่างๆ เป็นแหล่งของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในเครือข่ายการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้มากกว่าผู้บริหารที่ทำงานโดยลำพัง และในศตวรรษที่ 21 การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ ไพรัช ธัชยพงษ์และคณะ (2563) ได้ศึกษาพบว่า การเข้าถึงเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุต พัฒผล (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการสูงกว่าผู้บริหารที่ขาดการสนับสนุนด้านนี้

4.2 ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสามารถร่วมพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบและสร้างทางเลือกที่หลากหลายเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรม (Amabile, 2012) การวิจัยของ Runco and Acar (2012) พบว่าความคิดแบบอเนกนัยเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญต่อการสร้างและนำนวัตกรรมไปใช้ในองค์กร ผู้นำมีความยืดหยุ่นทางความคิดสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองและแนวคิดได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Mumford et al., 2014) การเชื่อมโยงแนวคิดที่แตกต่าง (Connecting Diverse Ideas) Anderson และคณะ (2014) พบว่าผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงแนวคิดจากหลากหลายสาขาและวัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะสร้างนวัตกรรมได้มากกว่า โดยเฉพาะในบริบทโลกาภิวัตน์

4.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถร่วมพยากรณ์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Bass และ Riggio (2006) ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่เป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจผ่านวิสัยทัศน์และค่านิยมจะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อนวัตกรรม กล่าวคือ เมื่อผู้นำแสดงความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม บุคลากรจะมีแนวโน้มที่จะเดินตามแนวทางนั้น ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจและการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นนวัตกรรม ดังที่ (Yukl, 2013) กล่าวว่าผู้นำที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทีมเข้าใจทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารมีการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ดังที่ Jung, Chow และ Wu (2003) พบว่าการกระตุ้นทางปัญญาเป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญสูงสุดของนวัตกรรมองค์กร ผู้นำที่ส่งเสริมให้พนักงานตั้งคำถามกับสมมติฐาน ท้าทายสถานะเดิม และคิดนอกกรอบจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม ผู้บริหารมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) กล่าวคือการให้ความสนใจกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละบุคคลช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาทักษะและศักยภาพด้านนวัตกรรมของทีมได้อย่างเหมาะสม ดังที่ (Gumusluoglu & Ilsev, 2009) กล่าวว่าผู้นำที่เข้าใจจุดแข็งและข้อจำกัดของแต่ละบุคคลจะสามารถมอบหมายงานและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Fostering Learning Culture) ดังที่ García-Morales, Jiménez-Barrionuevo และ Gutiérrez-Gutiérrez (2012) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กรจะส่งผลทางบวกต่อนวัตกรรมและประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาจะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองและนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนหรือองค์การ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมโครงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาโทหรือปริญญาเอก รวมถึงการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา การเป็นผู้นำ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกันเอง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหา

และแนวทางการแก้ไขร่วมกัน รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้บริหารรับผิดชอบโครงการหรือภารกิจที่ท้าทาย เพื่อให้ได้ใช้ความรู้และทักษะที่เรียนรู้มาปฏิบัติจริง และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็น การตั้งคำถาม และการทดลองโดยไม่ต้องกลัวความผิดพลาด

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาจากความล้มเหลวร่วมกับคณะครู รวมทั้งชุมชนในบริเวณใกล้เคียง เพื่อร่วมกันวางแผนในการสร้างหรือวางกลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยงกับความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม และความรู้สึกของผู้อื่น ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม และความรู้สึกของผู้อื่น รวมทั้งรับรู้ถึงความปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มย่อยในการปฏิบัติงานร่วมกัน และสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาความท้าทายทางสังคมและสิ่งแวดล้อมในระดับชุมชน และแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา กล่าวคือกรณีศึกษาการปรับตัวสู่การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) หลังวิกฤตการณ์

2. ควรศึกษากลไกการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค Disruption

บรรณานุกรม

กนกพร เทียนทอง. (2564). การอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม: ความสำคัญและวิธีการพัฒนา. *วารสารการศึกษาพิเศษ, 13*(2), 55-70.

กนกพิชญ์ สรรพศรี และ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6*(1), 27-38.

กนกพิชญ์ สรรพศรี และ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6*(1), 27-38.

กมลชนก ชมภูพันธุ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5*(1), 148-155.

กรรวี โพธิ์ทอง, สุวิทย์ ภาณุจารี และ ประทีป มากมิตร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7*(3), 1012-1026.

กฤษฎา ทองหล่อ.(2563). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทย. *วารสารเทคโนโลยีการศึกษา, 14*(1), 22-35.

กัมปนาท คำอ่อน และ นิคม นาคอ้าย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารคุณภาพองค์กร (TQM) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารวิจัยวิชาการ, 5*(3), 133-146.

กาญจนา พันธ์พิทักษ์.(2564). การสนับสนุนจากผู้บริหารกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารการจัดการ, 12*(2), 45-60.

กิตติพงศ์ พูลศิริ และ ทวีศักดิ์ กิตติอำไพ. (2564). การปรับตัวและพัฒนาตนเองในสังคมไทย: กรณีศึกษาคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์, 29*(2), 145-160.

กิตติพงษ์ พิชัยสงคราม. (2563). การสนับสนุนจากผู้นำและผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรเอกชน. *วารสารการบริหารและการจัดการ, 18*(1), 65-78.

กิตติพงษ์ พิชัยสงคราม. (2563). ผลของความคิดสร้างสรรค์ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ. *วารสารบริหารธุรกิจ, 16*(2), 89-104.

กิตติยา ระวะนาวิก และ ฉัตรวรัญช์ องคสิงห์. (2565). นวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 28*(1), 130-145.

กิติยา พงศ์พิชิต. (2564). การพัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กร. *วารสารนวัตกรรม*

และเทคโนโลยี, 15(2), 45-60.

เกศินี ประทุมสุวรรณ, พีรพัฒน์ พันศิริ และ อารีรอบ. (2565). การพัฒนานวัตกรรมชุมชนแบบมีส่วนร่วมบนฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจังหวัดนครปฐม. *วารสารศิลปศาสตร์ ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 5*(2), 257-270.

เกษมศรี รัตนพร. (2563). การวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ในนักเรียน. *วารสารวิจัยการศึกษาและการพัฒนา, 43*(1), 101-113.

เกษมศานต์ ภูมิเวทย์. (2564). ความคิดสร้างสรรค์: แนวคิดและการพัฒนา. *วารสารวิจัยและพัฒนา, 13*(2), 45-58.

ขจรเดช สังข์เจริญ (2564). การให้ทิศทางที่ชัดเจนในองค์กรสมัยใหม่: การศึกษาเชิงกรณี. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 12*(3), 45-60.

ขวัญชนก บุญนาค และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับประถมศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 13*(1), 62-77.

จริยา จันทร์ละมูล, มีชัย ออสุวรรณ และ สุดารัตน์ สารสว่าง. (2566). การศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู. *วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 14*(2), 153-173.

จันทร์เพ็ญ มงคลวณิชย์. (2565). กระบวนการปรับตัวทางจิตใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคใต้. *วารสารวิจัยและพัฒนาสังคม, 40*(1), 35-50.

จิตติ คู่กระสังข์, ทินกร พูลพุฒ และ รวงทอง ถาพันธุ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9*(1), 15-26.

จิตรา สุภาศิริ. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม, 10*(2), 123-137.

จินตนา สุขใจ. (2565). การวิเคราะห์แรงจูงใจในองค์กรธุรกิจ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม. *วารสารการจัดการองค์กร, 32*(1), 60-75.

จิราพร จันทรเกษม. (2566). ความคิดสร้างสรรค์กับการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์วิกฤติ. *วารสารจิตวิทยาการศึกษาและการให้คำปรึกษา, 8*(2), 38-54.

จิราพร สมบัติ. (2564). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน: การศึกษาเชิงกรณีใน

องค์กรภาครัฐ. *วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 14*(2), 55-70.

จิราภรณ์ แสงทอง. (2564). การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม: แนวทางและกลยุทธ์. *วารสารการจัดการทรัพยากรมนุษย์, 13*(2), 33-48.

ชญาภา วรรณบดี. (2564). ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา. *วารสารการศึกษาภาพรวม, 9*(2), 45-58.

ชยาภรณ์ วิไลวัฒนาวงศ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร. *วารสารวิจัยและพัฒนา, 13*(2), 102-120.

ชลธิชา สมพร. (2563). การวัดทักษะการคิดสร้างสรรค์ในชั้นเรียน. *วารสารวิจัยและพัฒนา, 37*(3), 123-135.

ชัชชัย สงวนสิทธิ์. (2565). การส่งเสริมการทำงานของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ, 14*(1), 71-85.

ชัยพร อินทสุวรรณ. (2563). ความแปลกใหม่และนวัตกรรมในองค์กร: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาคอุตสาหกรรม. *วารสารการจัดการและนวัตกรรม, 12*(2), 45-67.

ชัยยุทธ ศรีอรุณ. (2564). บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร: การวิเคราะห์กรณีศึกษา. *วารสารการจัดการและนวัตกรรม, 12*(2), 55-72.

ชูเกียรติ สุขมงคล. (2564). การทำงานร่วมกันในกลุ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักศึกษา. *วารสารการศึกษาและการพัฒนา, 45*(2), 50-65.

ณัฏฐ์นรี ละม้ายแข และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). *เสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง*. รายงานการประชุม Graduate School Conference,

ณัฐพร ภักดีวงศ์ และ ธนภรณ์ สุริยกุ. (2566). การปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาในองค์กรการศึกษา: แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารการศึกษาพิเศษ, 35*(1), 61-76.

ณัฐพร รัตนปราณีต. (2563). ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล: การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว. *วารสารการบริหารการศึกษา, 14*(2), 56-71.

ณัฐวุฒิ จันทรสุริยา. (2563). บทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงนวัตกรรม. *วารสารบริหารธุรกิจ, 29*(4), 45-62.

ณิชดาพร หวานสนิท และ พรรณี ผุดเกตุ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 127-142.

ดารุณี วิจิตรวงศ์. (2564). ทักษะการคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารการศึกษา*

เพื่ออนาคต, 19(4), 67-79.

ทรงวุฒิ บุษดี, สิทธิชัย สอนสุภี และ กรองแก้ว กิ่งสวัสดิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *ปัญญาปณิธาน, 7*(2), 123-136.

ทศพร ศรีมุกดา. (2565). กลยุทธ์การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ. *วารสารการบริหารรัฐกิจ, 22*(1), 89-105.

ทักษิณา สุทธิเกียรติ. (2566). การสนับสนุนการทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจ: การศึกษาจากกรณีศึกษา. *วารสารการบริหารธุรกิจ, 15*(4), 102-118.

ธนกร ธรรมชาติ. (2564). แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรในองค์กรสาธารณสุข. *วารสารการบริหารการพัฒนา, 20*(3), 90-105.

ธนกร วิริยะวัฒนา. (2566). บทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 19*(3), 112-128.

ธนกฤต แซ่โค้ว. (2557). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.

ธนพนธ์ สุทธิธรรม และ รัตนาพร ธรรมวาณิช. (2564). ความแปลกใหม่และการสร้างนวัตกรรมในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย. *วารสารวิชาการการจัดการ, 18*(1), 25-39.

ธนภัทร ภูมิพันธุ์. (2565). การเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดเล็ก. *วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 14*(1), 45-59.

ธนิตร์ สังวรพันธุ์. (2562). การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในภาคการศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนไทย. *วารสารการศึกษาและการพัฒนา, 17*(2), 120-138.

ธวัชชัย น้อยอารมณ์. (2567). การสนับสนุนจากผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรการศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนานวัตกรรม, 9*(1), 77-92.

ธัญชาติ ล้อพงค์พานิชย์. (2565). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสาร ม จร อุบล ปริทรรศน์, 7*(2), 579-592.

ธัญพร ภาคคู และ อมรินทร์ เทวตา. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทมติชนจำกัด (มหาชน)*. Proceeding National & International Conference.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2567). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ SMOS (พิมพ์ครั้งที่ 17)*. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธิตาภรณ์ ภูโอบ และ กาญจนา หินเธาว์. (2566). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของกลุ่มธุรกิจชุมชน. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 13*(1), 55-69.

ธีรพล วราวิจิตร. (2565). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม: บทเรียนจากองค์กรชั้นนำในไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ, 18*(3), 45-60.

ธีรพล วราวิจิตร. (2565). ความสำคัญของวิสัยทัศน์ในกระบวนการพัฒนาองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ, 18*(2), 30-44.

ธีรวัฒน์ ธรรมกิตติ์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 10*(2), 85-99.

ธีระพล ประมูล. (2563). ความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร: การวิเคราะห์กรณีศึกษา. *วารสารการจัดการเทคโนโลยี, 18*(4), 112-125.

นพรินทร์ สุบินรัตน์ และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. *วารสารอินทนิลทักษิณ สารมหาวิทยาลัยทักษิณ, 13*(3), 67-82.

นภัสสร พรหมเดช. (2567). กลยุทธ์การสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรการศึกษา. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษา, 10*(2), 25-40.

นภัสสร วงศ์ทวีเกียรติ. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: การสร้างความผูกพันและภาวะผู้นำ. *วารสารการจัดการนวัตกรรม, 5*(2), 81-95.

นภัสสร สุดนิมิตร. (2564). การพัฒนาความสามารถของทีมงานในองค์กรการศึกษา. *วารสารการพัฒนาการศึกษา, 12*(2), 78-92.

นภา อรรถกูล. (2565). การจัดการกับความล้มเหลว: บทเรียนจากธุรกิจสตาร์ทอัพในประเทศไทย. *วารสารการจัดการธุรกิจ, 28*(2), 45-60.

นเรศ ล้ำเลิศวัฒนา และ ฉลองชาต รูประชีวิน. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่:

นวลจันทร์ ศรีวิจิตร. (2565). การวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารการศึกษาและการพัฒนา, 17*(3), 102-118.

นัทธมน จารุชาต และ วรวุฒิ สินธวานนท์. (2562). การวัดความแปลกใหม่ในกระบวนการวิจัยและ

พัฒนา: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย. *วารสารวิจัยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์, 6*(1), 113-129.

นันทนา วงศ์สิทธิ์. (2563). การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันในทีมงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 12*(3), 112-130.

นิตยา คำจันทร์. (2565). การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในภาคการศึกษา. *วารสารการพัฒนาการศึกษา, 12*(4), 102-116.

นิรชา นาคี. (2563). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา. *วารสารการศึกษาวิจัย, 10*(1), 55-72.

นุชนารถ แสงกาญจน์. (2564). บทบาทของการสนับสนุนจากผู้นำต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรม, 11*(2), 34-50.

แน่งน้อย เพ็งพันธ์, สุดารัตน์ สารสว่าง, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วารุณี ลัภนโชคดี. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์องค์กรนวัตกรรมบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร.*วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 4*(2), 154-172.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2562). *การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์(พิมพ์ครั้งที่ 8)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มานะ ศรีสวัสดิ์. (2564). การรับมือกับความล้มเหลวในนักศึกษา: กรณีศึกษาในมหาวิทยาลัยไทย. *วารสารการพัฒนาการศึกษา, 19*(1), 85-100.

มุทิตา อินกล่ำ, ประยูร อิ่มสวาสดิ์ และ ธนวิน ทองแพง. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 4*(1), 32-47.

รัชนีกร สว่างจิตร. (2565). การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนไทย. *วารสารวิจัยการศึกษา, 18*(3), 78-92.

รัตนพงษ์ กุลวงศ์. (2566). ความสำคัญของการเสริมสร้างความสามารถในภาคธุรกิจ: กรณีศึกษาในประเทศไทย. *วารสารธุรกิจและการจัดการ, 16*(3), 101-115.

รัตนาภรณ์ เพ็งสุข. (2565). การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา. *วารสารเทคโนโลยีและนวัตกรรม, 15*(3), 77-92.

ลัดดาวรรณ ศรีนวลจันทร์ และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2563). แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนวัดลานนาบุญ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10*(2), 338-346.

วรนุช พิทักษ์เกียรติ. (2567). การพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรม, 12*(4), 78-95.

วรรณวิสา เกษมสุข. (2563). การเสริมสร้างความสามารถและการพัฒนาผู้นำในองค์กรธุรกิจ. *วารสารการจัดการธุรกิจ, 9*(4), 130-146.

วรรณิศา โสภา. (2563). ทักษะการคิดสร้างสรรค์: แนวทางการพัฒนาในโรงเรียน. *วารสารการศึกษาไทย, 33*(4), 112-123.

วริยากร อัศววงศานนท์ และ พิมพ์อุไร ลิมปพัทธ์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 18*(1), 133-142.

วศิน เพชรพงศ์พันธ์, จิรายุ รัตนบวร และ ภัทริกา ชิณช่าง. (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้ความยุติธรรมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความเหนื่อยหน่ายในงานและผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจดวงตราการเข้าเมือง. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 11*(2), 193-205.

วัฒนา สันติสุนทรกุล. (2565). ความคิดสร้างสรรค์ในบริบทของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์, 18*(2), 45-61.

วันทยาพร ศรีมันตะ และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.รายงานการประชุม Graduate School Conference, Issue.

วาสนา พันธุมาวงศ์. (2564). การพัฒนาทักษะชีวิตผ่านการปรับตัวในวัยรุ่น: การศึกษากรณีในเขตชนบท. *วารสารการพัฒนาเด็กและเยาวชน, 24*(4), 69-82.

วิจิตรา คงรอด. (2563). บทบาทของผู้นำในการสร้างองค์กรที่มีการเรียนรู้. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2*(1), 45-59.

วิชญะ วัฒนาภรณ์. (2566). การศึกษาความสำคัญของการทำงานร่วมกันในองค์กรการศึกษา. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 9*(4), 225-240.

วิทวัส คำวิเศษณ์. (2567). การให้ทิศทางที่ชัดเจน: ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กร. *วารสารนวัตกรรมการบริหาร, 9*(1), 67-82.

วิลาวัลย์ ล้อมรอบ. (2563). การศึกษาความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่มวัยรุ่น. *วารสารพัฒนาการศึกษา, 11*(4), 75-90.

วิษณุ ศรีสุข. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความแปลกใหม่ในอุตสาหกรรมอาหารของประเทศ

ไทย. *วารสารนวัตกรรมการจัดการ, 10*(1), 75-92.

วุฒิชัย แม้นรัมย์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารวิชาการโรงเรียนร้อยแก่นสารสินธุ์, 8*(6), 334-353.

ศราวุธ สุทธินันท์. (2566). ความสำคัญของการให้ทิศทางที่ชัดเจนต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารการวิจัยและพัฒนาองค์กร, 15*(1), 89-105.

ศิริชัย มงคลรัตนกุล. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: การวิเคราะห์กรณีศึกษาในองค์กรธุรกิจ. *วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 15*(2), 22-36.

ศิริพร จันทร์ไพศาล. (2566). การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมและเทคโนโลยี, 5*(1), 22-35.

ศิริพร จันทร์ไพศาล. (2566). บทบาทของผู้นำในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม. *วารสารนวัตกรรมและเทคโนโลยี, 5*(2), 18-32.

ศิริพร จิตรกุล. (2566). การประเมินทักษะการคิดสร้างสรรค์ในนักศึกษา. *วารสารวิจัยการศึกษาและการสอน, 28*(2), 69-82.

ศิริพร พรรณสวัสดิ์. (2567). เทคนิคการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร. *วารสารการพัฒนาการจัดการ, 12*(2), 88-104.

ศิริพร อุบลชุม. (2566). บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ. *วารสารบริหารรัฐกิจ, 15*(1), 34-50.

ศิวะ ลักษณ์มหาชัย และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2566). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี, 2566*(5), 629-641.

ศุภกร เจริญสุข. (2567). การพัฒนาความสามารถในการเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม: การศึกษาในบริบทการจัดการ. *วารสารการจัดการธุรกิจ, 16*(2), 67-84.

สมจิตต์ ธรรมสอน. (2565). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีมในองค์กรธุรกิจไทย. *วารสารบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์, 37*(1), 78-90.

สรพงศ์ ตุลยากรณ์. (2564). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายการเงินและสนับสนุนธุรกิจบริษัทแสนสิริจำกัด (มหาชน).

สันติภาพ วิริยะ. (2567). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาคการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิต. *วารสารเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี, 20*(4), 100-112.

สายฝน แสงเดือน, ประยูร อิ่มสวาสดิ์ และ ชัยพจน์ รักงาม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 15*(3), 209-218.

สายรุ้ง แก้วมณี. (2565). บทบาทของความคิดสร้างสรรค์ในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียน. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรม, 8*(4), 68-83.

สายรุ้ง วัฒนานุกูล. (2566). การสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมในชุมชน. *วารสารสังคมศาสตร์, 19*(3), 120-135.

สายรุ้ง สุทธิภัทร. (2565). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีมในองค์กรธุรกิจไทย. *วารสารบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์, 34*(3), 122-135.

สุกัญญา วัฒนสุนทร. (2564). การสนับสนุนจากผู้บริหารในองค์กรสาธารณะ: กรณีศึกษาจากภาคการศึกษา. *วารสารการศึกษานานาชาติ, 10*(2), 195-210.

สุชาดา เมฆนิล. (2564). การพัฒนาความยืดหยุ่นในการทำงานหลังจากความล้มเหลว. *วารสารจิตวิทยาการศึกษา, 11*(4), 130-145.

สุดารัตน์ สมเกียรติ. (2564). การคิดสร้างสรรค์: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษา. วารสารวิชาการศึกษา, *วารสารวิชาการศึกษา*, *วารสารวิชาการศึกษา, 39*(3)*, 134-147.*, 134-147.

สุธีรา ทิพย์วิวัฒน์พจนา และ นันทะ บุตรน้อย. (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคเหนือ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 11*(2), 85-96.

สุนันทา กริชไกรวรรณ. (2561). บูรณาการพุทธธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. *วารสารวิจารณ์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7*(1), 55-69.

สุนิสา เกษร. (2564). บทบาทของความคิดสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 4*(3), 25-40.

สุพรรษา แก้วสีหมอก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่ม สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2. *วารสารวิชาการ โรงเรียนร้อยแก่นสาร, 7*(8), 419-433.

สุภาพร โสภโณทัย. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (เชียงราย–พะเยา). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2*(3), 9-17.

โสภิณ ม่วงทอง, ภารดี อนันต์นาวี และ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาค ตะวันออก. *วารสารการบริหารการ ศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7*(1), 18-29.

หทัยรัตน์ วิโย และ วันทนา อมตาริยกุล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย. *วารสาร ม จร อุบล ปริทรรศน์, 6*(1), 223-238.

อนุชา รัตนวิไล. (2564). บทบาทของผู้นำในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในกลุ่ม. *วารสารการจัดการการเปลี่ยนแปลง, 5*(2), 140-155.

อนุชิต เจริญสุข. (2567). การวิเคราะห์ผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรรัฐวิสาหกิจ. *วารสารการบริหารนวัตกรรม, 10*(2), 94-110.

อภิชาต ศิริปทุม. (2564). การพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ในเด็กปฐมวัย. *วารสารการศึกษา, 45*(2), 77-89.

อภิชาติ วงศ์สงวน. (2564). ผู้นำที่สร้างความยั่งยืน: แนวคิดและกรณีศึกษา. *วารสารการบริหารธุรกิจสยาม, 7*(1), 98-112.

อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 Creative Leadership Model in the 21st Century. *วารสาร มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ ม มร. วิทยาเขต อีสาน, 2*(1), 13-21.

อินทิรา วัฒนกุล. (2566). กลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ในสถาบันการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา, 27*(1), 54-66.

อิสรีย์บุญ นรานุรักษ์, วรรณวิชนี ถนอมชาติ และ วทัญญู สุวรรณเศรษฐ. (2565). ทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารองค์การกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ชลบุรี. *วารสาร นวัตกรรม การ ศึกษา และ การ วิจัย, 6*(2), 489-503.

เอมอร บุญพิโย. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา, 11*(4), 265-276.

Ahn, J., & Ettner, L. W. (2020). Leader-member exchange and innovative behavior: The mediating role of feedback seeking behavior. *Leadership & Organization Development Journal, 41*(3)*, 359-374.*

Amabile, T. M. (2020). Leader-member exchange and innovative behavior: The mediating role of feedback seeking behavior. *Leadership & Organization Development Journal, 41*(3), 359-

374.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior, 36,* 157-183.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2020). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Academy of Management Annals, 14*(2), 209-250.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2021). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior, 41*, 100131.

Anderson, J. C., & Adams, W. A. (2021). The role of clear direction in leadership effectiveness: A meta-analytic review. *Leadership Quarterly, 32*(2), 256-270.

Anderson, N., & West, M. A. (2020). The relationship between creativity and innovative leadership: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 41*(7), 745-759.

Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2021). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management, 47*(4), 1010-1047.

Anderson, N., Poto**č**nik, K., & Zhou, J. (2020). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management, 46*(6), 1287-1310.

Apaipakdi, K. (2020). The Happy Organization Atmosphere: Cheerful People, Successful Work. *Journal of MCU Humanities Review, 6*(1), 315-331.

Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2021). Leadership, support, and innovative work behavior: A multilevel approach. *The Leadership Quarterly, 32*(4), 1015-1035.

Baer, J. (2020). The importance of domain-specific expertise in creativity. *Journal of Creative Behavior, 54*(2), 373-381.

Baker, S. R., & Proctor, C. (2021). The role of adjustment in organizational change: A multi-dimensional approach. *Journal of Organizational Behavior, 42*(2), 172-187.

Bannatham, R. (2019). Factors Related Innovative Behavior of Health Department Officer, Bangkok Metropolitan Administration. *Journal of Health Science, 28*(5), 915-924.

Barnett, R. C., & Davis, D. M. . (2021). The impact of innovative leadership on school effectiveness: A case study in the United States. *Journal of Educational Leadership and Policy, 33*(2), 157-173.

Baron-Cohen, S. (2020). *The essential difference: Male and female brains and the truth about autism*.

Baser, H., & Morgan, P. (2021). Capacity building for development: Concepts, approaches, and challenges. *Development in Practice, 31*(5), 677-693.

Boden, M. A. (2021). Creativity and artificial intelligence: The emergence of a new field. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts, 15*(3), 324-334.

Brown, J., & Green, T. (2020). Innovative educational leadership in the digital age. *Educational Management Review, 32*(1), 45-60.

Brown, J., & Jackson, P. (2024). Innovative leadership in the modern era. *Journal of Leadership Studies, 40*(1), 67-84.

Brown, L., & Smith, D. (2022). Navigating organizational change: The impact of clear direction on employee resilience. *Journal of Organizational Behavior, 43*(4), 512-528.

Brown, R., & Johnson, E. (2021). Strategies for overcoming failure in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing, 36*(3), 501-516.

Brown, S., & Smith, A. (2021). The role of individuality in psychological well-being. *Psychological Research, 32*(4), 455-468.

Brown, T., & Williams, S. (2022). Enhancing team collaboration through effective communication. *Journal of Organizational Behavior, 41*(1), 23-39.

Brown, T. A. (2021). Visionary leadership in the 21st century: Challenges and opportunities. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 28*(4), 337-351.

Burns, J. M., & Sorensen. (2020). Leadership and ideological influence: Navigating complex social dynamics. *Journal of Leadership Studies, 14*(3), 243-258.

Caldwell, C., & Anderson, V. (2020). Ethical leadership and decision making: Insights for management development. *Journal of Business Ethics, 166*(4), 701-715.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Jossey-Bass.

Campbell, J. P., & Swift, M. A. (2020). The role of executive support in organizational change.

Journal of Management Studies, 57(4), 769-790.

Caniëls, M. C. J., & Bakens, R. J. M. (2020). The influence of organizational climate on creativity and innovation: A review of the literature. *Journal of Creative Behavior, 54*(3), 526-548.

Carmeli, A., & Dorsch, D. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of organizational support and leader credibility. *Journal of Organizational Behavior, 42*(5), 523-539.

Carter, N., & West, M. A. . (2021). The power of ideological influence in organizational behavior. *Organizational Psychology Review, 11*(2), 89-104.

Chaichun Getgaew, C. T. (2022). Factors Influencing Innovative Work Behavior of Employees in the Electronics Manufacturing Service Industry in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province. *Journal of Business Administration and Languages (JBAL),10*(2), 77-89.

Chaisri, C., & Suksakorn, C. . (2022). Creativity in Thai youth: The role of educational environments. *Journal of Education and Learning, 11*(3), 45-56.

Chaita, A., Noisombut, H., Kamplae, P., & Paophan, C. (2021). Innovative Leadership of Administrators Affecting the Innovative Organization of Educational Institutions under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Roi Et Rajabhat University, 15*(2), 102-112.

Chan, S. C. H., & Mak, W. M. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of peer support and self-awareness. *Leadership & Organization Development Journal, 42*(7), 933-949.

Chen, C., & Hou, Y. (2020). The effects of ethical leadership, voice behavior, and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *Leadership & Organization Development Journal, 41*(5), 674-690.

Chen, L., & Wang, Y. (2022). Individualism and collectivism in the 21st century: A cross-cultural perspective. *Cultural Dynamics, 15*(3), 250-265.

Chen, L., & Wang, Y. . (2021). The role of inspiration in leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal, 42*(4), 517-532.

Cheung, F. Y. L., & Wong, C. S. (2020). Transformational leadership, leader support, and employee creativity: The mediating role of psychological empowerment. *Leadership & Organization*

Development Journal, 41(5), 621-634.

Choi, S. B., Kim, K., & Kang, S. W. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior: The mediating role of learning support and employee involvement. *Journal of Organizational Change Management, 34*(6), 1025-1041.

Chueakprom, S., Mangkang, P., & Boonprasert, A. (2565). Innovative Leadership that Affects High-Performance Organizations in Schools Under the Pattaya City Education Office, Chonburi Province. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University, 19*(86), 123-139.

Cropley, D. H. (2021). *Creativity and crime: A psychological analysis of the unprecedented act*. Frontiers in Psychology. Retrieved 12 .

Damanpour, F., & Aravind, D. (2022). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal, 55*(2), 346-362.

Damian, R. I., & Simonton, D. K. (2020). The creative personality: Theories, research, and applications. *Journal of Personality, 88*(1), 25-36.

Davis, L., & Miller, E. (2023). Suitability and value in sustainable business practices. *International Journal of Sustainable Business, 15*(1), 50-65.

Davis, M. E. (2023). Identity and individuality: Understanding personal uniqueness in diverse societies. *Identity: An International Journal of Theory and Research, 23*(1), 1-15.

De Stobbeleir, K. E., Ashford, S. J., & Buyens, D. . (2023). Proactive leadership and creativity: Integrating the roles of self-regulation and social networks. *Journal of Business Research, 150,* 95-108.

Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2020). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly, 31*(1)*, 101379. development, and health. Canadian Psychology, 61*(3), 223-237.

Doran, A., & Minton, S. (2024). Transformational leadership, leader support, and employee innovation: A comprehensive framework. *International Journal of Innovation Management, 28*(3), 321-339.

Eisenbeiss, S. A., & Boerner, S. . (2022). Transformational leadership and innovation: A review of research. *Journal of Organizational Behavior, 43*(3), 367-381.

Friedman, T. L. (2016). *Thank you for being late: An optimist's guide to thriving in the age of accelerations*. S. a. G. Farrar.

Fullan, M. (2021). *Leading in a culture of change: Innovation in educational leadership for the 21st century*. Jossey-Bass.

García-Morales, V. J., Martín-Rojas, R., & Lardón-López, M. E. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of learning support and work flexibility. *Journal of Business Research, 133*, 266-275.

Garcia, M. L., & Floyd, R. W. (2022). Leadership styles and their effect on innovative practices in educational institutions. *International Journal of Educational Innovation, 45*(1), 29-45.

Giddens, A., & Duran, D. (2022). Strengthening capacity through participatory approaches: Lessons from international development projects. *International Journal of Development Issues, 21*(1), 23-39.

Goleman, D. (2022). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. B. Books.

Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2022). The role of work environment in fostering creativity: Evidence from a longitudinal study. *Academy of Management Journal, 65*(1), 89-107.

Gonzalez, R., & O'Connor, M. (2022). Inspiration and motivation: A review of current theories and applications. *Journal of Applied Psychology, 107*(2), 345-361.

Green, M. F., & Horan, W. P. (2021). Social cognition in schizophrenia: The state of the art. In R. E. D. & J. C. (Eds.). *The Oxford Handbook of Social and Affective Neuroscience* 312-328.

Gupta, A., & Govindarajan, V. (2021). Executive support and innovation performance: The mediating role of organizational culture. *Strategic Management Journal, 42*(5), 893-915.

Gürlek, M., & Tuna, M. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of organizational support and organizational culture. *Journal of Management Development, 40*(8), 1033-1051.

Hackman, J. R., & Wageman, R. (2020). Team effectiveness: A review and new directions. In P. A. O'Leary-Kelly & J. L. D. (Eds.). *The Handbook of Organizational Behavior*, 341-368.

Haddon, L., & LaPointe, P. (2022). Top management support and its impact on employee engagement. *Human Resource Management Journal, 32*(3), 445-462.

Harrison, K. L., D. (2023). Clear direction and innovation: A balancing act in dynamic environments. *International Journal of Innovation Management, 27*(3), 670-686.

Heerey, E. A., & Gold, J. M. (2023). Understanding social interactions: The role of social cognition in clinical practice. *Journal of Clinical Psychology, 79*(1), 55-72.

Hirst, G., Van Knippenberg, D., & Zhou, J. (2022). The role of leader support in fostering innovative work behaviors: The mediating effect of psychological safety. *Journal of Organizational Behavior, 43*(2), 214-229.

Inchaikhao Rossukhon, K. A., & Chaemchoy Sukanya. (2018). Development of Sustainable School Management Innovations through Participatory Action Research. *Humanities and Social Sciences Journal of Graduate School, Pibulsongkram Rajabhat University, 12*(2), 596-610.

Jackson, R., & Parry, K. (2020). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying leadership*. S. Publications.

Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2020). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management, 89,* 102-121.

Johnson, L., & Brown, K. (2021). Visionary leadership in the 21st century. *Leadership Quarterly, 32*(2), 195-213.

Johnson, M., & Lee, A. (2020). The role of suitability and value analysis in project management. *Project Management Journal, 51*(3), 89-104.

Johnson, M. L., & Anderson, P. K. (2020). Teamwork and collaboration in healthcare: A review. *International Journal of Healthcare Management, 13*(3), 190-203.

Johnson, P. M. (2024). The impact of a clear vision on team effectiveness: An empirical study. *Leadership Quarterly, 35*(2), 189-204.

Johnson, P. M., & Smith, L. A. (2023). Innovative leadership in education: Challenges and strategies for the 21st century. *International Review of Education, 69*(3), 337-355.

Jones, R., & Roberts, P. (2023). The significance of executive leadership in sustaining high performance. *Leadership & Organization Development Journal, 44*(1), 67-85. .

Jyoti, J., & Bhau, S. (2020). Empirical investigation of moderating and mediating variables in between transformational leadership and related outcomes. *Leadership & Organization Development Journal, 41*(4), 547-566.

Kanchanangkul Noppadon, M. S. (2019). Effective Participatory Integrated Education Management Innovations in Schools under the Secondary Educational Service Area Office. *Journal of*

Graduate MCU KhonKaen Campus, 6(3)*,* 46-58.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2022). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.

Khan, M. M., Mubarik, M. S., & Islam, T. (2020). Leading the innovation: Role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management, 24*(1), 1-22.

Kim, H., & Park, J. (2023). The role of ideology in shaping public opinion and behavior. *Journal of Social and Political Psychology, 11*(1), 45-60.

Kim, K., & Lee, S. M. The role of organizational culture in promoting innovation: A systematic review. *Innovation: Organization & Management, 23*(1), 56-76.

Kim, K. H., & Lee, J. H. (2023). Enhancing creativity through an inspiring work environment: The role of supportive leadership and open communication. *Journal of Management, 49*(2), 330-353.

Kim, S. Y., & Lee, H. J. (2021). Creating an innovative environment in organizations. *Journal of Innovation Management, 14*(3), 89-105.

Kinnunen, J., & Jones, L. (2020). Building organizational capacity for innovation: A review of recent literature. *Journal of Business Research, 110*, 256-265.

Komolwanich, S., & Sonsupee, S. . (2021). Digital Leadership of School Administrators Affecting 21st Century Teacher Competence in the Secondary Educational Service Area Office 23. *KKU Research Journal (Graduate Studies) Humanities and Social Sciences, 9*(2), 159-167.

Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2021). *Work groups and teams in organizations* (The Wiley-Blackwell Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Issue.

Lee, C., & Zhang, Y. (2022). The role of resilience in coping with failure: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 107*(1), 103-120.

Lee, H. J., & Kim, S. Y. (2022). Teacher readiness in the 21st century: The role of technology and innovation. *Journal of Educational Technology, 45*(3), 78-93.

Lee, J. H., & Kim, Y. S. (2023). Collaborative teamwork in virtual environments: A case study. *Journal of Information Technology and Management, 12*(4), 320-335.

Lee, K. H., & Park, S. J. (2023). Visionary leadership and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 44*(1), 12-27.

Lee, M., & Kim, J. (2022). Teamwork in innovative leadership. *Journal of Organizational Behavior, 35*(4), 256-272.

Lertwongpaisan, S., & Sutthachai, K. (2023). Factors influencing creativity in Thai university students: A mixed-methods study. *Journal of Educational Psychology, 35*(1), 78-93.

Lewis, A., & White, T. (2023). Capacity building in humanitarian settings: Strategies and outcomes. *Journal of Humanitarian Affairs, 4*(2), 142-158.

Loewenstein, J., & Mueller, J. S. (2022). The cognitive benefits of novelty: Implications for creativity and innovation. *Journal of Creative Behavior, 56*(2), 299-312.

Loewenstein, J., & Mueller, J. S. (2023). Factors influencing creativity in Thai university students: A mixed-methods study. *Journal of Educational Psychology, 35*(1), 78-93.

Markkaew Tanapoom, W. M., Ngenchalard Kanisorn, & Ruanruen Adiwat. (2022). Innovative Leadership of School Directors in the 4.0 Education Era. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development, 5*(4), 159-170.

Martin, L. J. (2024). Flexible curriculum for the future: Integrating 21st-century skills in education. *Journal of Curriculum Development, 37*(2), 102-118.

Martin, L. J. (2024). Visionary thinking: A guide for modern leaders. *Journal of Business Strategy, 45*(3), 45-60.

Martin, L. J., & Williams, K. S. (2024). Fostering innovation in schools: The role of school leaders. *Journal of Innovation and Entrepreneurship in Education, 12*(2), 112-130.

Martin, T., & O'Connor, D. (2023). Fostering creativity in leadership. *Creativity and Innovation Management, 32*(1), 102-118.

Martinez, G., & Torres, P. (2020). The impact of cultural diversity on teamwork effectiveness. *International Journal of Cross-Cultural Management, 18*(2), 150-167.

Masten, A. S. (2020). Resilience in development: The role of adjustment in life-span perspective. *Annual Review of Psychology, 71*, 15-36.

Miao, Q., Newman, A., & Huang, X. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The roles of leader support and work responsibility. *Journal of Business Research, 109*, 306-318.

Mirkamali, S. M., & Thani, F. N. (2020). The impact of innovative leadership and organizational support on innovative work behavior: The role of employee commitment. *Management*

Decision, 58(3), 558-573.

Mitleton-Kelly, E. (2024). Complex systems and the adoption of information and communication technologies in organizations. *Journal of Organizational Change Management, 37*(1), 40-58.

Nathanan, W. (2020). Participatory Action-Based Marketing Communication Innovations for Organic Durian. *Journal of the Association of Researchers, 25*(3), 395-410.

Nguyen, H. T., & Le, T. Q. (2020). Respecting individuality in educational settings: A pathway to inclusive education. *Journal of Educational Psychology, 42*(2), 112-128.

Nguyen, T. H., & Luu, T. T. (2021). Executive support, knowledge sharing, and team performance. *Journal of Knowledge Management, 25*(6), 1557-1575.

Niyom, P. (2015). Knowledge Sharing and Organizational Climate Supporting Creativity Affecting Innovation Capability: A Case Study of Food Industry Companies Listed on the Stock Exchange of Thailand. *Suthiparithat (Journal of Business and Innovation: SJBI), 29*(92), 200-217.

Nuankaw, N., Samakkhi, P., & Ekpetch, C. (2022). The Relationship between Visionary Leadership of Administrators and School Effectiveness in the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. *Narkbhutparitat Journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, 14*(3), 182-192.

Nuankaw Nattapat, S. P., & Ekpetch Chusak. (2022). The Relationship between Visionary Leadership of Administrators and School Effectiveness in the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. *Narkbhutparitat Journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, 14*(3), 182-192.

Nurak, N., Klinmalee, R., & Chatakan, W. Creative Leadership of Administrators Affecting School Effectiveness in the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of MCU Nakhondhat, 10*(2), 100-115.

O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2023). Innovation and adaptation: The role of leadership in promoting a culture of innovation. *California Management Review, 65*(3), 123-142.

O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2023). Ambidextrous leadership and its impact on school innovation. *Educational Research and Innovation Journal, 18*(1), 77-94.

O'Connor, M., & White, D. (2023). Lifelong learning for educators in the 21st century.

International Journal of Continuing Education, 28(4), 215-230.

OECD. (2022). *Digital economy outlook 2022*. Retrieved 14 June from https://www.oecd.org/digital/digital-economy-outlook-2022

Oldham, G. R., & Cummings, A. (2021). Employee creativity and the role of work environment: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 42*(2), 232-253.

Panprom Pol Lt Col Paphatsanu. (2022). Visionary Leadership and Management of Police Training Centers. *Journal of Graduate Review Nakhon Sawan Buddhist College, 10*(2), 77-84.

Park, S., & Kim, J. (2020). The role of transformational leadership, social support, and intrinsic motivation in enhancing innovative work behavior. *Journal of Organizational Behavior, 41*(1), 81-95.

Patel, R., & Brown, C. (2021). Assessing the cost-effectiveness of technology adoption in organizations. *Journal of Technology Management, 39*(4), 205-220.

Patel, R., & Kumar, S. (2023). Learning from failure: Strategies for effective personal development. *Journal of Personal and Professional Growth, 18*(4), 220-235.

Petchouy Somnuk, S. S. (2020). Transformational Leadership in Knowledge Management of Learning Organizations and Innovative Work Behavior in Schools under Secondary Educational Service Area Offices 1, 2, 3, 4, and 6. *Journal of the Association of Researchers, 22*(1), 193-204.

Pham, T. T. H., & Phan, Q. P. T. (2020). The influence of innovative leadership, managerial support, and organizational development on innovative work behavior. *Asia Pacific Journal of Management, 37*(2), 275-292.

Phongpit, K., & Wongsawat, T. (2022). Enhancing creative thinking in Thai STEM education: A case study. *Journal of STEM Education, 7*(2), 48-63.

Phuwanai, S. (2020).Empowering Teacher Work Effectiveness. *Dhammathas Academic Journal, 20*(4), 155-164.

Pochjanart Praelada, C. K. (2020). Innovative Leadership for Competitive Advantage in Organizations in the 21st Century. *Journal of Management Science Review, 22*(1), 241-257.
.

Pongtong Tulaya, S. P. C. (2023). Factors Affecting School Effectiveness in the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Legal Entity Management and Local*

Innovation, 9(8), 1488-1502.

Puni, A., & Hilton, S. K. (2020). The impact of transformational leadership and leader support on innovative work behavior: The mediating role of employee engagement. *Journal of Management & Organization, 26*(5), 751-768.

Qi, L., & Liu, B. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of collaborative support and work challenge. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 28*(3), 342-358.

Rakjun Ponkrit, V. P., Klomthongjarean Kunpatsawee, & Baimai Chaiwat. (2020). Transformational Leadership, Employee Engagement, and Retention Intention: A Literature Review. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 5*(12), 15-29.

Rattanasiri, R., & Komintararat, S. (2023). Analyzing creativity in Thai SMEs: The role of leadership and innovation. *Journal of Business Research, 25*(2), 134-147.

Ren, F., & Zhang, J. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of learning support and creativity. *Journal of Business Research, 109*, 484-493.

Runco, M. A. (2020). *Creativity theories and themes: Research, development, and practice* (3rd ed ed.). Academic Press.

Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2022). The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal, 34*(3-4), 92-98.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2021). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 61*(2), 132-144.

Sa-nguanjeen, P., & Pasunon, P. (2022). Organizational Climate Supporting Creativity Affecting Innovative Behavior of Employees in Multinational Companies in Bangkok and the Metropolitan Area . *KKBS Journal of Business Administration and Accountancy, 6(2)*, 114-129.

Sa-nguanjeen Pakawat, J. V. (2023). Organizational Climate Supporting Creativity Affecting Innovative Behavior of Employees in Multinational Companies in Bangkok and the Metropolitan Area. *KKBS Journal of Business Administration and Accountancy, 7*(1), 68-87.

Saitong, A., & Samakradhamrong, S. (2023). Fostering creativity in Thai early childhood education: Teachers' perspectives. *Journal of Early Childhood Education, 31*(1), 55-71.

Salas, E., & Burke, C. S. (2023). *Teamwork and team training. In R. A. R. (Ed.), The Cambridge Handbook of Applied Perception Research (pp. 241-259)*. Cambridge University Press.

Sarannee, U. (2022). Innovative Leadership of School Administrators. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2*(2), 125-140.

Sassen, S. (2006). *Territory, authority, rights: From medieval to global assemblages*. Princeton University Press.

Sawatwongchai, Y. I. (2022). Development of Teamwork Models Affecting School Effectiveness in Secondary Schools in the Northeastern Region. *Journal of Social Science for Local Rajabhat Mahasarakham University, 6*(3), 10-16.

Schein, E. H. (2022). *Organizational culture and leadership*. The Jossey-Bass Business & Management Series. Jossey-Bass.

Schein, E. H., & Kim, K. (2022). Innovative school leadership: Balancing tradition and change in educational management. *Journal of Educational Change Management, 9*(4), 211-227.

Schiller, H. I. (2021). Information technology and the global economy. *International Journal of Information Technology and Management, 20*(3), 215-230.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (2023a). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal, 37*(3), 580-607.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (2023b). Leader support and innovative outcomes: The role of creativity and risk-taking. *Journal of Applied Psychology, 108*(1), 145-157.

Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2020). *Creativity and innovation in organizations: A state-of-the-art review. In R. G. Klein (Ed.)*.

Shore, L. M., & Cleveland, J. N. (2024). Workplace collaboration and teamwork: Insights from research. *Journal of Applied Psychology, 109*(1), 90-110.

Simonton, D. K. (2020). *The origins of genius: Darwinian perspectives on creativity*. Oxford University Press.

Sivageerattana Supaporn, M. T. T. (2021). Management Factors Affecting Effectiveness of Private Vocational Education Institutions in Bangkok According to the Malcolm Baldrige National Quality Award Criteria. *Journal of Rattana Bundit University, 16*(1), 35-49.

Smith, A., & Gupta, R. (2021). The role of teamwork in modern organizations: Challenges and solutions. *Journal of Business and Management Studies, 15*(2), 98-115.

Smith, A. B., & Johnson, L. (2023). Inspiration as a driver of innovation in organizations. *Journal of Organizational Behavior, 44*(5), 659-674.

Smith, A. J., & Anderson, L. (2020). Managing failure in high-stress environments: Insights and techniques. *International Journal of Stress Management, 27*(2), 140-155.

Smith, J., & Green, T. (2022). Evaluating the suitability and value of strategic investments. *Journal of Business Strategy, 43*(2), 65-78.

Smith, R. D. (2020). The role of teamwork in innovative organizations. *Journal of Organizational Development, 29*(3), 145-160.

Smith, R. D. (2022). The role of vision in strategic planning and decision-making. *Journal of Management Studies, 59*(2), 207-220.

Smith, R. D., & Green, T. L. (2022). Leveraging technology for innovative leadership. *International Journal of Information Technology, 48*(2), 78-94.

Smith, R. D., & Jackson, P. M. (2021). Educational management in a rapidly changing world. *Journal of Educational Leadership and Policy, 33(2), 29*(2), 95-110.

Smith, S. M., Ward, T. B., & Finke, R. A. (2023). The structure of creative cognition: New insights and directions. *Creativity Research Journal, 35*(2), 129-143.

Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2024). Exploring paradox: Toward a more comprehensive guide. *Academy of Management Annals, 8*(1), 58-107.

Sriboonwong Lakana, S. P., & Aree Patcharaporn. (2563). Model of the Relationship between Transformational Leadership of Nurse Managers, Innovative Work Behavior, and Job Performance as Perceived by Professional Nurses in General Hospitals. *Thai Journal of Cardio-Thoracic Nursing, 31*(2), 96-111.

Srinual, W., & Waiprom, N. (2022). Causal Factors Affecting Innovative Work Behavior of Academic Support Staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *Warasan Phuettikammasat, 28*(2), 155-174.

Srisunthorn, K., & Lorsuwannarat, T. (2022). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 7*(12), 101-117.

Sternberg, R. J. (2022). *The nature of creativity: Contemporary psychological perspectives*. University Press.

Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (2024). *Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity*. Yale University Press.

Suesut, J., Buranachart, S., & Umnueyrat, S. (2021). Characteristics of Creative Leadership of Secondary School Administrators Affecting School Effectiveness in the Northern Region under the Office of the Basic Education Commission. *Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao, 9*(2), 1-22.

Szymanski, K., & Henard, D. H. (2024). The impact of creativity on innovative leadership in global organizations. *International Journal of Innovation Management, 28*(3), 305-324.

Tager-Flusberg, H. (2024). *Understanding and improving social cognition in autism spectrum disorders*. Cambridge University Press.

Tangsiripattana, M., & Phetmalaikul, T. (2022). A Study of Innovative Leadership of School Administrators Affecting Digital Citizenship of Teachers in Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1. *Ratchaphruek Journal, 20*(3), 113-126.

Tankaeo Adunyadet, P. I., & Harasarn Anothai. (2566). The Influence of Employee Loyalty as a Mediating Variable Linking Knowledge Management and Transformational Leadership Affecting Crisis Management Strategies in the Hospitality Business Sector in Thailand. *Journal of Management Science Chiangrai Rajabhat University, 18*(2), 27-54.

Tansakul, P., & Jitpittaya, T. (2022). The relationship between creativity and academic achievement in Thai students. *Journal of Educational Measurement, 22(3)*, 103-118.

Taylor, C. S., & Larson, L. M. (2022). Adjustment processes and personal development in adult life transitions. *Psychology and Aging, 37*(3), 447-458.

Taylor, S., & Martin, D. (2024). Exploring the mechanisms of inspirational influence in team settings. *Journal of Management, 50*(1), 92-109.

Thongtawee, K., & Kunaporn, S. (2023). Exploring the creativity of Thai children through play-based learning. *Journal of Early Childhood Development, 18*(2), 42-58.

Tuan, L. T. (2020). The role of transformational leadership, organizational support, and employee involvement in fostering innovative work behavior. *Journal of Innovation Management, 8*(3), 21-34.

Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2020). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. *The Leadership Quarterly, 31*(6), 101-486.

Ulrich, D., & Brockbank, W. (2024). *The changing role of HR: A practical guide*. Harvard Business Review Press.

Van Dijk, J. (2023). The digital divide: The internet and social inequality in international perspective. *Sociological Review, 71*(2), 375-390.

Wang, G., & Huang, J. (2024). Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology, 109*(2), 295-311.

Wang, H., & Liu, Y. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The mediating role of managerial support and work responsibility. *Journal of Business Research, 109*, 267-275.

Wattanaporn, R., & Phonprasert, P. (2022). Cultural influences on creativity: A study of Thai and international students. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 21*(1), 78-92.

Weisberg, R. W. (2020). *Creativity: Understanding innovation in problem solving, science, invention, and the arts*.

West, M. A., & Farr, J. L. (2021). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. John Wiley & Sons.

Williams, K., & Green, M. (2020). The impact of failure on organizational innovation and learning. *Journal of Organizational Innovation, 22*(1), 85-99.

Williams, R. D., & Brown, T. A. (2023). The evolving role of school leaders in promoting innovation: A global perspective. *Global Education Review, 10*(1), 53-69.

Williams, R. J., & Parker, A. (2020). Clear direction as a catalyst for effective teamwork: Insightsfrom global business leaders. *Journal of Management Studies, 57*(5), 899-918.

Wilson, A., & Thomas, G. (2020). Value for money in public sector investments: An empirical study. *Public Administration Review, 80*(5), 720-735.

Zhang, Q., & Li, H. (2024). The impact of individuality on leadership and innovation. *Journal of Organizational Behavior, 45*(1), 89-103.

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2020). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal, 63*(1), 173-198.

Zhou, J., & Hoever, I. J. (2020). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Journal of Management, 46*(3), 456-474.

Zhou, Q., & Hoever, I. J. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of creative support and decision-making involvement. *Journal of Organizational Behavior, 42*(9), 1114-1162.

Zimmerman, M. A., & Maton, K. I. (2023). Theories of development: From adjustment to transformation. *Journal of Community Psychology, 51*(1), 3-14

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๒๖๑๓ **วันที่** ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัคณัฏฐ์ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวรุสิตา เฮงน้อย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๙๒๐๒๖๘ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๒๖๐๕๖๙๒ หรือที่ E-mail: 66920268@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (https://e-sign.buu.ac.th/verify)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
ที่ อว ๘๑๓๗/๒๖๑๔ **วันที่** ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ภัทราวุธ รักกลิ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวรุสิตา เฮงน้อย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๙๒๐๒๖๘ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๒๖๐๕๖๙๒ หรือที่ E-mail: 66920268@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (https://e-sign.buu.ac.th/verify)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
ที่ อว ๘๑๓๗/๒๖๑๕ **วันที่** ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวรุสิตา เฮงน้อย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๙๒๐๒๖๘ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๒๖๐๕๖๙๒ หรือที่ E-mail: 66920268@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (https://e-sign.buu.ac.th/verify)

ที่ อว ๘๑๓๗/๒๙๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสวรรค์ สมสาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวรุสิตา เฮงน้อย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๙๒๐๒๖๘ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๒๖๐๕๖๙๒ หรือที่ E-mail: 66920268@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (https://e-sign.buu.ac.th/verify)

ที่ อว ๘๑๓๗/๒๙๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กุลวดี วิมะลิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากคลอง ๑๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวรุสิตา เฮงน้อย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๙๒๐๒๖๘ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๒๖๐๕๖๙๒ หรือที่ E-mail: 66920268@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (https://e-sign.buu.ac.th/verify)

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

ที่ อว ๘๑๓๗/๙๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวรุสิตา เฮงน้อย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๙๒๐๒๖๘ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปุณณิฐฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน ๒๙๑ คน ระหว่างวันที่ ๑๔ เมษายน - ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๒๖๐๕๖๙๒ หรือที่ E-mail: 66920268@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (https://e-sign.buu.ac.th/verify)

สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-064/2568

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU017/2568

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวรุสิตา เฮงน้อย

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์) : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา : ☑ Exemption Determination ☐ Expedited Reviews ☐ Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 5 วันที่ 23 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 19 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 19 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
5. แบบเก็บรวมรวบข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
วันที่หมดอายุ : วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

ลงนาม *นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ*
(นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ)

สำเนา

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

** หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง **

สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัยอย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไขหรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/
เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

<u>คำชี้แจง</u>

1.แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.แบบสอบถามชุดนี้สำหรับคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ความคิดเห็นของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผล แล้วนำเสนอในภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
   1. ☐ ชาย
   2. ☐ หญิง
2. สถานะหรือตำแหน่ง
   1. ☐ ผู้บริหาร
   2. ☐ ครู
3. อายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี
   ☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา
   1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ☐ ปริญญาตรี
   3. ☐ ปริญญาโท 4. ☐ ปริญญาเอก
5. สำนัก/กอง
   1. ☐ ฝ่ายวิชาการ 2. ☐ ฝ่ายบุคลากร
   3. ☐ ฝ่ายการเงิน 4. ☐ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

มหาวิทยาลัยบูรพา BURAPHA UNIVERSITY

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	5	4	3	2	1
การกระตุ้นทางปัญญา					
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาเดิมและแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่มีแง่มุมที่แตกต่างไปจากเดิมในการแก้ไขปัญหา					
2. ผู้บริหารสร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาหรืองานเดิม ๆ ด้วยมุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
1. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา และใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทาง					
2. ในการพัฒนาผู้บริหารทำหน้าที่ชี้แนะ และให้คำปรึกษา (Advisor) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล					
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน					
2. ผู้บริหารกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้					
3. ผู้บริหารกล้าที่จะร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	5	4	3	2	1
การสร้างแรงบันดาลใจ					
1. ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ตามได้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
2. ผู้บริหารสามารถให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นทีม					
3. ผู้บริหารทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะความคิดสร้างสรรค์				
	5	4	3	2	1
การรับมือกับความล้มเหลว					
1. สมาชิกมีแนวทางการรับมือกับความล้มเหลว และความผิดพลาด					
2. สมาชิกมีความพร้อมที่จะรับมือกับความล้มเหลวจากการวิเคราะห์ร่วมกัน และสร้างหรือวางกยุทธ์ เพื่อหลีกเลี่ยงกับความล้มเหลว					
ความเหมาะสมและความคุ้มค่า					
1. ผู้บริหารมีการเลือกใช้ทรัพยากรหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข					
2. ผู้บริหารสามารถสร้างผลลัพธ์ที่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุน รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับที่อาจมีมูลค่าทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมด้วย					
แรงจูงใจ					
1. ผู้บริหาร และคณะครู สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน					
2. ผู้บริหาร และคณะครูได้รับ โอกาส และความไว้วางในใจการทำงาน					
3. ในการทำงานผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับที่ท้าทาย					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะความคิดสร้างสรรค์				
	5	4	3	2	1
ทักษะการคิดสร้างสรรค์					
1. ผู้บริหารสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสม และมีคุณค่าในบริบทที่นำมาใช้					
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ทุกมุมมอง และสร้างแนวทางการแก้ปัญหานั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ					
ความแปลกใหม่					
1. ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่อย่างต่อเนื่อง					
2. ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาที่เป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานนั้นๆ					
สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์					
1. ในกระบวนการทำงานโรงเรียนให้เสรีภาพในการสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน					
2. โรงเรียนให้การสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมือ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
3. เพื่อนร่วมงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างทางความคิด และใจกว้างในการยอมรับฟังข้อเสนอแนะ					
การทำงานร่วมกันในกลุ่ม					
1. ในกระบวนการทำงานกลุ่มสมาชิกทุกคนร่วมกันใช้ความรู้ และทักษะเฉพาะตัว					
2. ในการทำงานร่วมกันสมาชิกแต่ละคนสนับสนุน และต่อยอดข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน					
3. มีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะความคิดสร้างสรรค์				
	5	4	3	2	1
การปรับแต่ง และการพัฒนา					
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการปรับเปลี่ยน (adjustment) แนวทางหรือวิธีการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ					
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วม					

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระดับการสนับสนุนจากผู้บริหาร				
	5	4	3	2	1
การให้ทิศทางที่ชัดเจน					
1. ผู้บริหารหรือทีมงานกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนสำหรับองค์กรและทีมงาน					
2. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายของการทำงาน ทั้งเนื้อหาสาระและวิธีการอย่างชัดเจนต่อทีมงาน					
การเสริมสร้างความสามารถ					
1. ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือองค์กรที่ชัดเจน และอย่างต่อเนื่อง					
2. ผู้บริหารมีการออกแบบระบบ และกลไกการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น					
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน					
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้					
2. ผู้บริหารมีการวางระบบและผู้รับผิดชอบระบบที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน					
3. ผู้บริหารส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้					
การส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกัน					
1. ในกระบวนการทำงานในโรงเรียนผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน					
2. ผู้บริหารมีการออกแบบให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
3. เมื่อมีความขัดแย้งในการทำงานผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และลงตัว					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระดับการสนับสนุนจากผู้บริหาร				
	5	4	3	2	1
ความสามารถในการอ่านและเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางสังคม					
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ ตีความ ทำความเข้าใจพฤติกรรม และความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ และตีความปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มย่อยของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์					
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต					
2. ผู้บริหารสามารถสร้างภาพของอนาคตที่ต้องการ และมีการระบุทิศทางและเป้าหมายขององค์กรหรือบุคคลที่ชัดเจนและท้าทาย เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น					
ด้านการทำงานเป็นทีม					
1. ผู้บริหาร และคณะครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านการวางแผนงาน ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านกระบวนการทำงาน อีกทั้งมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย					
2. ผู้บริหาร และคณะครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
การสร้างบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม					
1. ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการพัฒนาความคิด ใหม่ ๆ					
2. ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร					
ความคิดสร้างสรรค์					
ผู้บริหารสามารถคิดแนวทางในการบริหารงาน หรือแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย โดยเน้นที่ปริมาณ และคุณภาพ					

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม					
1. ผู้บริหาร และคณะครูมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ร่วมกัน เช่น มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เป็นต้น					
2. ผู้บริหาร และคณะครูมีการแสดงบทบาทในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกัน					
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
1. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในกระบวนการทำงาน					
2. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการตัดสินใจ และพัฒนาในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต					

ท่านมีความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางที่ 30 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 31 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 32 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 33 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวรุสิตา เฮงน้อย
วัน เดือน ปี เกิด	3 มิถุนายน 2538
สถานที่เกิด	นครนายก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	45 ม.7 ต.บึงศาล อ.องครักษ์ จ.นครนายก 26120
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	2562-2567 ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านปากคลอง 17
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2561 การศึกษาบัณฑิต (การสอนคณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ.2568 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา

BURAPHA UNIVERSITY