



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร*
GUIDELINES FOR THE INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE BANGKOK SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์

Napaporn srisukhanthapuek

จอมพงศ์ มงคลวนิช

Jomphong Mongkhonvanit

ปองสิน วิเศษศิริ

Pongsin Viseshsiri

มหาวิทยาลัยสยาม

Siam University, Thailand

E-mail: napapornsrisu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จัดลำดับตรรกษีความต้องการจำเป็น PNI^{Modified} และใช้การสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในรายด้านอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ทุกด้าน และเมื่อจัดเรียงความต้องการจำเป็น PNI^{Modified} พบว่า มีความต้องการจำเป็น ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความคิด

* Received 15 February 2023; Revised 29 March 2023; Accepted 30 March 2023



สร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กร การบริหารความเสี่ยง การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหาร การสร้างประสบการณ์ Benchmark โดยศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม การระดมสมองให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน การสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, มัธยมศึกษา

Abstract

The purpose of this research were to 1) study the current and desirable conditions of the guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office and 2) to propose the guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Bangkok Secondary Education Service Area Office. The mixed methods research were conducted. The sample used in this study consisted of a total of 357 people which were school administrators, deputy school administrators and Teachers responsible for information technology the findings show. The research tool used in the data collection was five-level scale questionnaire with a dual-response format. The Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}). and focus group discussion. The results of the research found that 1) Current and desirable innovative leadership conditions as a whole, the average of the current conditions is “very”. When considering the mean desirable condition in each aspect, it was at the “highest” level in all aspects and when arranging the need for PNI Modified as follows : Transformational vision, Teamwork and participation, Motivation, Creativity, Corporate culture, Risk management, Networks and relationships, Information and communication technology, Respectively; 2) Innovative leadership development guidelines of educational institute administrators found that the executive must develop a plan to advance the management structure, creating experiences Benchmark by a study visit to and innovative model schools. Brainstorming for all members to

participate in setting goals together, Organize a forum to exchange knowledge professional learning community, Promote the use of innovative leadership development programs, Including the use of technology and innovation to help work efficiently and effective.

Keywords: Guidelines, Innovative Leadership, School Administrator, Secondary Education

บทนำ

ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผลมาจากวิวัฒนาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น ซึ่งไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้า ด้านพลังงานเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารที่แพร่ขยายไปตามสถานที่ต่าง ๆ ของโลกได้อย่างรวดเร็วล้วนมาจากฝีมือในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนารวมถึงการแก้ปัญหาในทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการพัฒนาประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาคนให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมก่อให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมุ่งเน้นให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานรวมถึงส่งเสริมบุคลากรให้สามารถสร้างนวัตกรรมและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562) รวมถึงด้านคุณภาพ ผู้เรียนและด้านระบบการเรียนรู้ แม้ว่าจะมีโรงเรียนจำนวนหนึ่งสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นักเรียนมีศักยภาพและสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป แต่เมื่อศึกษาและพิจารณาคุณภาพในภาพรวม พบว่า ค่าเป้าหมายการดำเนินการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีผลการดำเนินการต่ำกว่าเกณฑ์และค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในประกาศโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพผู้เรียน (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2560) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative) นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ วิธีการดำเนินการใหม่ ๆ (พยัต วุฒิรงค์, 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นผู้สร้างและพัฒนาที่เป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในสถานศึกษาโดยที่คุณลักษณะด้านการสร้างการเรียนรู้และสำรavnนั้นจะเป็นแนวทางในการเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความสำคัญ รวมถึงการสร้างคุณค่าต่อกลุ่มคนและสังคมได้อย่างแท้จริง (นครินทร์ วนกิจไพบูลย์, 2562) จากผลการวิจัยของ พิรตณย์ จัตุรัส พบว่าที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบางส่วนใช้ภาวะผู้นำเชิง



นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาค่อนข้างน้อย ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการกระตุ้นและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากผู้บริหารให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (พีรตน์ จัตุรัส, 2561) และจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ผ่านมายังไม่มีระบบหรือแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน (Wooi., 2013)

ดังนั้น จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นการค้นหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. **รูปแบบการวิจัย** เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนเป็นระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและยืนยันกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน นำมาสรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์ (Content Analysis) และจากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้นำไปสร้างแบบสอบถามในขั้นตอนต่อไป และหลังจากที่ได้นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะและยอมรับในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 8 องค์ประกอบ 2) สร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถาม (สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์) ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 8 องค์ประกอบหลัก 3) วิธีการหาคุณภาพ



เครื่องมือ : IOC, ความเที่ยง, ดัชนีความสอดคล้อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ : ค่าความถี่, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเลือกข้อคำถาม ที่มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 6 จำนวน 30 คน 5) นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's reliability coefficient alpha) ของสุวิมล ติรภานนท์ (สุวิมล ติรภานนท์, 2557) โดยพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่า 0.98 และ 6) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำรวจและสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน โดยส่งแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) หรือ QR Code

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น PNI Modified จากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 โดยใช้ PNI Modified เพื่อจัดลำดับ และวิเคราะห์ PNI Modified เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยเรียงค่าคะแนน PNI Modified จากมากไปหาน้อย 2) นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์รวมทั้งการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ในองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย มาয়กร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร แล้วนำไปสัมภาษณ์กับรองคุณวุฒิจำนวน 17 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARD ประจำปีการศึกษา 2563 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน จำนวน 7 คน 2.2) ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาและนักวิชาการ จำนวน 10 คน เพื่อประเมินตรวจสอบความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และความเป็นไปได้ในการนำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ 3) การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เป็นนักวิชาการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา 4) นำข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionaries) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิและสัมภาษณ์ โดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ ZOOM แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการ สัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยการจดบันทึกและใช้การบันทึกเสียงพร้อมกล้องถ่ายภาพ โดยมี รายละเอียดดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม 2) ส่งหนังสือขอความร่วมมือเค้าโครงดัชนีพันธุ์และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมี โครงสร้างถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ 3) ประสานผู้ทรงคุณวุฒิทาง โทรศัพท์ เพื่อขออนัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ 4) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ค่าร้อยละ ค่าความถี่, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ค่าดัชนี PNI_{modified} ซึ่งมีสูตรการคำนวณ (สุวิมล ติरणานท์, 2557) คือ

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

โดย I (Importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด หรือ สภาพที่ควรจะเป็น

และ D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบผลการวิจัย ซึ่งแยกเป็น 2 ประเด็นดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ละด้าน พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้าน การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ 2) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ละด้านพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ มีความต้องการ จำเป็น(PNI_{Modified}) คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้าน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างเครือข่ายและสาย สัมพันธ์ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามลำดับ



2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ การสร้างประสบการณ์ Benchmark โดยศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม การระดมสมองให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำและเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิดลองถูก การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน รวมถึงการเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอน และผู้ถ่ายทอดความรู้ การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร นำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาพัฒนาและเป็นการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างโดยการศึกษา อบรม สัมมนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและการสร้างเครือข่าย ส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งพบผลการวิจัยมีรายละเอียดหลายประเด็น ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด มีการวางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหาร กำหนดทิศทางและให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงมีการประชุมวางแผนร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการสร้างนวัตกรรม รวมถึงให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในทีม เพื่อให้งานออกมาเกิดประสิทธิภาพ

2.3 การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารมีการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ รับฟังปัญหา และให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานด้านนวัตกรรม รวมถึงการมอบรางวัลยกย่องชมเชยในโอกาสต่าง ๆ

2.4 ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้



เสนอแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำและเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิดลองถูก และการสร้างประสบการณ์ Benchmark โดยศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม ทำให้ได้ความคิดที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคต

2.5 การสร้างบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารมีการออกแบบกิจกรรมและกระบวนการทำงานได้อย่างอิสระ มีบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น รวมถึงจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์โดยจัดสรรงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเหมาะสมเพียงพอ

2.6 การบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารมีการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงในทิศทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนา โดยกล้าเผชิญความจริงยอมรับปัญหา และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น รวมถึงกรณีศึกษาจากตัวอย่างสถานการณ์ เป็นวิธีการนำเสนอปัญหาเพื่อรับการพัฒนาทำการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาค้นหาวิธีแก้ปัญหามาอภิปรายร่วมกับผู้อื่น

2.7 การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านทางออนไลน์

2.8 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือสร้าง Platforms ขึ้นเฉพาะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บ หรือการนำเทคโนโลยี Blockchain มาใช้ในการจัดเก็บ



อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถแยกเป็นอภิปรายได้ 2 ประเด็น ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ การสร้างวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมาตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษา พบว่า บริบทภายนอกองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ส่งกระทบต่อการปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์กร กดดันให้ผู้นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น บริบทภายในและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลกระทบต่อบทบาทภาวะผู้นำ รวมถึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรม (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์, 2553) 2) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในแต่ละด้าน ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมาตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทักษ์ ทิพย์วารี ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นนวัตกรรมไปทางด้านใด การเป็นผู้จัดการนวัตกรรมให้มีระบบการค้นคว้าความรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะที่น้อมเอื้อต่อการปฏิบัติ ซึ่งหากผู้นำสามารถปฏิบัติได้ก็จะกลายเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับ (พิทักษ์ ทิพย์วารี, 2558)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้บริหารต้องมีการวางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ระดมสมองให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ลองผิดลองถูก เป็นพี่เลี้ยงสอนงาน และเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและผู้ถ่ายทอดความรู้ อบรม สัมมนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



กันและการสร้างเครือข่าย ส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศร ก้อนคำ พบว่า การกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการในอนาคตขององค์กรโดยความร่วมมือของทุกฝ่ายเป็นการกำหนดในภาพรวมกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง (อดิศร ก้อนคำ, 2563) เช่นเดียวกับฐิตินันท์ นันทะศรีพบว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ปลูกฝังสร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ โดยผู้บริหารมีการวางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหาร กำหนดทิศทางและให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงมีการประชุมวางแผนร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563)

2.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการมิติเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ (ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ, 2556) โดยผู้บริหารมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการสร้างนวัตกรรม รวมถึงให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในทีมเพื่อให้งานออกมาเกิดประสิทธิภาพ

2.3 การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเอาใจใส่ให้การสนับสนุนบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ตรงกับ Guetchius ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรแสดงความชื่นชมและให้กำลังใจแก่บุคลากร (Guetchius., 2018) และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวลิต เกิดทิพย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความหลากหลายทำให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพลดปัญหาด้านขวัญกำลังใจ ปัญหาการติดต่อสื่อสาร และปัญหาการประสานงาน (ขวลิต เกิดทิพย์, 2556) โดยผู้บริหารมีการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ รับฟังปัญหา และให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานด้านนวัตกรรม รวมถึงการมอบรางวัลยกย่องชมเชยในโอกาสต่าง ๆ

2.4 ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการนำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด สร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการ



ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา สุนทรไชย และคณะ กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งจากการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อเป็นการฝึกทักษะกระบวนการคิดทางสมองเรียนรู้สิ่งใหม่ประมวลและกลั่นกรองความรู้จนเกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการสามารถสร้างนวัตกรรมที่แปลกใหม่ได้ (ณิชภา สุนทรไชย และคณะ, 2561) โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำและเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิดลองถูก และการสร้างประสบการณ์ Benchmark โดยศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม ทำให้ได้ความคิดที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคต

2.5 การสร้างบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งแวดล้อมความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wooi พบว่า บรรยากาศแบบเปิดและสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถการพัฒนานวัตกรรมได้ทั้งกลุ่มโรงเรียนทั่วไปและกลุ่มโรงเรียนที่มีระดับการพัฒนาด้านนวัตกรรมที่ดี รวมถึงสร้างความมั่นใจและเป็นเกราะป้องกันบุคลากรในการทำงาน ซึ่งทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างต้องการบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ (Wooi., 2013) โดยผู้บริหารมีการออกแบบกิจกรรมและกระบวนการทำงานได้อย่างอิสระ มีบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น รวมถึงจัดสิ่งแวดล้อมสะดวกหรืออุปกรณ์โดยจัดสรรงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเหมาะสมเพียงพอ

2.6 การบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัย ของ พยัต วุฒิรงค์ พบว่า สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อนเมื่อมีการพัฒนาขึ้นย่อมต้องเผชิญกับสถานการณ์เสี่ยงสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความแตกต่างในการนำสถานศึกษาไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ต้องมีความมั่นใจตั้งใจด้วยความพากเพียร เพื่อให้บรรลุผลซึ่งความสำเร็จ (พยัต วุฒิรงค์, 2555) โดยผู้บริหารมีการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงในทิศทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนา โดยกล้าเผชิญความจริงยอมรับปัญหา และความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น รวมถึงกรณีศึกษาจากตัวอย่างสถานการณ์ เป็นวิธีการนำเสนอปัญหาเพื่อรับการพัฒนาทำการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาค้นหาวิธีแก้ปัญหาอาภิปรายร่วมกับผู้อื่น

2.7 การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายและส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เฝยกลิ่น และคณะ พบว่า กิจกรรมในการสร้างความรู้เรียนรู้ร่วมกัน



ของหน่วยงานเน้นให้ทำงานร่วมกัน ท่ามกลางผู้บริหารสถานศึกษาครูและชุมชนเพื่อมุ่งเน้นให้เข้าใจความรู้สึกร่วมกันของกันและกัน (ประสิทธิ์ ผะยกลิ่น และคณะ, 2560) โดยผู้บริหารมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านทางออนไลน์

2.8 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alsharija & Watters พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญและส่งเสริมทีมผู้สอนให้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ มีการกำหนดข้อปฏิบัติให้คำแนะนำแนวทางเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (Alsharija & Watter., 2012) โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หรือสร้าง Platforms ขึ้นเฉพาะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บ หรือการนำเทคโนโลยี Blockchain มาใช้ในการจัดเก็บ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แยกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ รองลงมาตามลำดับ 2) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนอื่น ๆ รองลงมาตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนความก้าวหน้าโครงสร้างการบริหาร การสร้างประสบการณ์ Benchmark โดยศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบนวัตกรรม การระดมสมองให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน การสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ส่งเสริมการใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกระบวนการจัดอบรมในหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่กำกับติดตาม เช่น ศึกษาพิเศษในเขตพื้นที่การศึกษา



สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สามารถนำคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากการวิจัย กำหนดเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หรือกำกับติดตามอำนวยความสะดวกกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การสนับสนุนในส่วนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผศ.ดร.ปองสิน วิเศษสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ ตรวจสอบพร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. ชนิตา รักพลเมือง ประธานกรรมการ ผศ.ดร.พล.ร.ต.สุภัทรา เอื้อวงศ์ และ รศ.ดร.ปรัชญา กล้าผจญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.ณินี สุตเศวต ที่ให้ความอนุเคราะห์และกรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำและคอยเป็นกำลังใจ รวมถึงขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำในการสร้างคุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ พร้อมมูซา พระคุณบิดา มารดา และคุณครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลิต เกิดทิพย์ . (2556). บทเรียนการมีส่วนร่วมเพื่อการจัดการความขัดแย้งระหว่างชุมชนกับโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารกึ่งวิชาการรู้สะสมิแล, 34(4), 75-85.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- ณิชาภา สุนทรไชย และคณะ. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นครินทร์ วณิกไพบูลย์. (2562). จุลินทรีย์แห่งความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อะบุ๊ก.
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ประสิทธิ์ เผยกลิ่น และคณะ. (2560). รูปแบบการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต .
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันพลศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พีรตนย์ จัตูรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- สุวิมล ติรภานนท์. (2557). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิสร ก้อนคำ. (2563). กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- Alsharija & Watter. (2012) . Innovative Leadership by School Principles : Embedding Information Communication and Technology in Kuwiti Schools. Journal of International Research, 8(4), 425-434.
- Guetchius. (2018) . Innovative School Leaders Part 1 : How to Become on Innovative School Leade. Retrieved January 24 , 2018, from <https://www.edelements.com/blog/innovative-school-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader>
- Wooi. (2013). The moderating effect of long3term orientation on the timing and Types of Rewards. Managing Service Quality. An International Journal, 12(2021), 1-9.