



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
Innovative Leadership Improving Guidelines for School Administrators
Under Kalasin Primary Educational Service Area Office 1

ARTICLE INFO

Article history:

Received 12 September 2022

Revised 10 November 2022

Accepted 16 November 2022

Available Online 28 August 2023

ประรัดดา ใจเมตตา^{1,*} และ กฤษกนก ดวงชาตม²
Praradda Jaimetta^{1,*} and Kritkanok Duangchatom²

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the current state, desirable state, and the school administrators' innovative leadership principal needs 2) to study the school administrator innovative leadership improving guidelines. The study was divided into 2 phases; Phase 1: studied the current state, desirable state, and the school administrators' innovative leadership principal needs, The sample group consisted of 317 school administrators and teachers, which using stratified random sampling method. The research tools was a questionnaire which IOC index between 0.80–1.00, its discrimination between 0.45–0.86, and its reliability as 0.98. According to Phase 2: the improvingschool administrators' innovative leadership guidelines. The tools of this phase was an interview with 9 experts. The research data were analyzed by content analysis. The statistics used percentage, arithmetic mean, standard deviation and Priority needs index ($PNI_{Modified}$).

The results of this study found that 1) The overall and individual element for school administrators' innovative leadership was at high level. Its overall and individual desirable state shown at the highest level. 2) Their priority needs index was at the highest level on the creative element. According the school administrators' innovative leadership improving guideline was the manual guidelines which consisted of 5 elements; 1) principles 2) objectives 3) content 4) improvement activities and 5) measurement and evaluation. The overall for manual evaluation results were appropriate and its feasibility was at the highest level.

KEYWORDS: INNOVATIVE LEADERSHIP

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย
M.Ed. Education Management, Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

² รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย
Associate Professor Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

*Corresponding author; e-Mail address: praraddaj@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 317 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.45-0.86 มีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ 0.98 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

บทนำ

ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคม วัฒนธรรม และการแข่งขันทางเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดสถานการณ์ที่เรียกว่า VUCA WORLD ซึ่งเกิดจากการผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) (กุลชลี จงเจริญ, 2562) ส่งผลให้มีการปรับวิธีการปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อเกิดการใช้อย่างแพร่หลายเกิดความคิดสร้างสรรค์ ความคิดต่อยอด จนเกิดเป็นนวัตกรรมในที่สุด ซึ่งนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2561) รวมไปถึงองค์การทางการศึกษาที่ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีความสะดวก รวดเร็ว สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน

กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา จึงได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการจัดตั้งโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาขึ้น เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ ผ่านการผสมผสานจุดแข็งของการปฏิรูปการศึกษา โดยการปฏิรูปจากบนลงล่าง และการปฏิรูปจากล่างขึ้นบน ซึ่งมีเป้าหมายหลัก คือ คิดค้นและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันลดความเหลื่อมล้ำ กระจายอำนาจและให้อิสระแก่สถานศึกษานำร่องและหน่วยงานทางการศึกษา สร้างและพัฒนา กลไกความร่วมมือของทุกภาคส่วน (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2561) พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือพื้นที่ในการจัดการศึกษาที่เอื้อให้คนในพื้นที่และทุกภาคส่วนร่วมพลังร่วมจัดการศึกษา เรียนรู้การสร้างและใช้ นวัตกรรมการศึกษา ร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ (อิทธิพล รุ่งก่อน และนวรรตน์ รามสูตร, 2561) ซึ่งเป็นพื้นที่เรียนรู้ ทดลอง นำร่องระบบ กลไก นวัตกรรมการบริหารจัดการ นวัตกรรม

การเรียนการสอน และนวัตกรรมเชิงนโยบาย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาให้มีความทันสมัย และการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวเข้าสู่การแข่งขันกับนานาชาติประเทศตามประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีเป้าหมายในการพัฒนาให้ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1, 2563) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมายในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้ตอบสนองนโยบายของชาติ มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จึงควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในยุคสมัยใหม่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเรียนรู้ คิดค้น สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้เดิมจนกระทั่งการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมได้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีการนำแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์การหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน (เกียรติ ยศยิ่งยง, 2552) คุณลักษณะและทักษะเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องหมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ

จากความสำคัญข้างต้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องเร่งศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 171 โรงเรียน รวม ประชากรทั้งหมด จำนวน 1,809 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1973, อ้างถึงใน อรัญ ชูยกระเดื่อง, 2557) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วน เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ดังตารางที่ 1

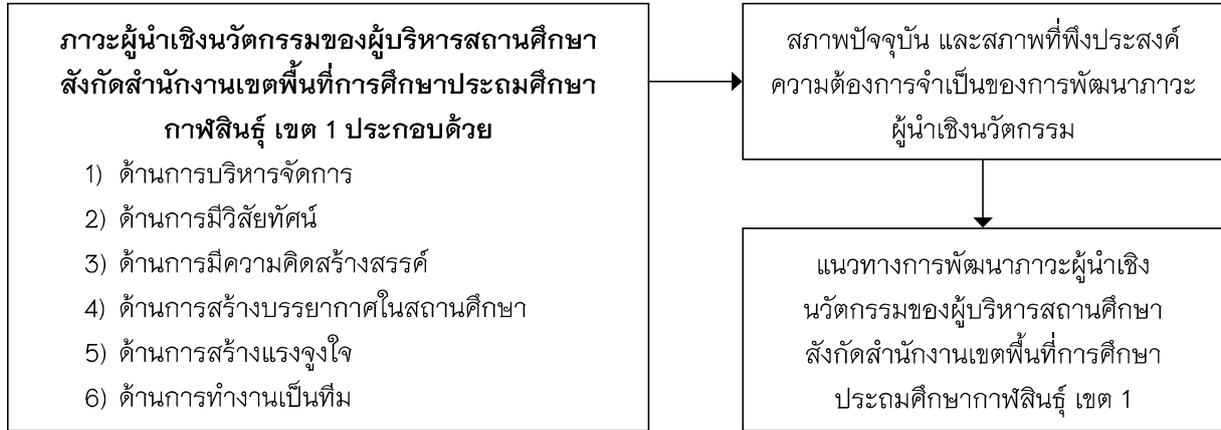
ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา (โรงเรียน)	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
171	129	1,680	25	292
รวม	1,809		317	



กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และข้อสรุปที่ได้จากกรอบแนวคิด ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.49–0.71 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.45–0.86 ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.98

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสร้างโดยใช้ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินคู่มือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์หาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่จะไปเก็บข้อมูล
3. รวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์
2. ทำการนัด สถานที่ วัน เวลา และรูปแบบการให้สัมภาษณ์ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
4. ตรวจสอบ และรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

5. นำผลการบันทึกการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

6. ดำเนินการยกย่องคู่มือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

7. ขอลงหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินคู่มือ

8. เสนอคู่มือและแบบประเมินคู่มือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการประเมิน โดยใช้แบบประเมินคู่มือ ซึ่งแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

9. นำผลการประเมินคู่มือ มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย คือ ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ข้อคำถามนั้นจะถูกตัดออกไป

2. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Validity: r) กำหนดเกณฑ์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบสอบถามรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป

3. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) พิจารณาจากเกณฑ์การประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องมีค่ามากกว่า 0.80 ขึ้นไป

4. วิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลค่าเฉลี่ยมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

5. วิเคราะห์หาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ร่องวานิช, 2558)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. วิเคราะห์เนื้อหาและสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปสร้างร่างคู่มือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลค่าเฉลี่ยมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน ได้ผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI _{Modified}	เรียงลำดับ ค่า PNI _{Modified}
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.64	0.76	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด	0.34	3
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.64	0.75	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด	0.33	4
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.52	0.86	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด	0.39	1
4. ด้านการสร้างบรรยากาศใน สถานศึกษา	3.58	0.76	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.36	2
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.70	0.72	มาก	4.91	0.31	มากที่สุด	0.33	4
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.70	0.76	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด	0.32	5
ค่าเฉลี่ย	3.63	0.78	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด	0.35	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.63, S.D.=0.78) เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลด ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.70, S.D.=0.72) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.70, S.D.=0.76) 3) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.64, S.D.=0.76) 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.64, S.D.=0.75) 5) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.58, S.D.=0.76) และ 6) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.52, S.D.=0.86) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.87, S.D.=0.35) เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.91, S.D.=0.31) 2) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.88, S.D.=0.33) 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.88, S.D.=0.34) 4) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.89, S.D.=0.33) 5) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.85, S.D.=0.36) และ 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.83, S.D.=0.40) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม PNI_{Modified}=0.35 และเรียงลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) รายข้อเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (PNI_{Modified}=0.39) 2) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา (PNI_{Modified}=0.36) 3) ด้านการบริหารจัดการ (PNI_{Modified}=0.34) 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (PNI_{Modified}=0.39) 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (PNI_{Modified}=0.33) 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI_{Modified}=0.33) และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม (PNI_{Modified}=0.32) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

2.1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีความสามารถในการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลสารสนเทศ รูปแบบ แนวคิด เทคนิค หลักการ ตลอดจนวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาตนเองให้มีความความก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารจะต้องสามารถกระตุ้นให้บุคลากรใน

สถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำพัฒนาหรือต่อยอดนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศมรรถนะด้านเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มีความมุ่งมั่น วางแผน ปรับเทคนิค วิธีการทำงาน การตัดสินใจ และการรายงานการพัฒนานวัตกรรม

2) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการอบรม พัฒนาศมรรถนะด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถนำมาใช้ในการสร้างวิธีการปฏิบัติในรูปแบบใหม่ ๆ ใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้าง/พัฒนานวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมภายในสถานศึกษาโดยมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการค้นหาหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาผ่านการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็ง เพื่อนำมาประกอบในการเลือกใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา มีกระบวนการ กิจกรรม การบริหารสถานศึกษา โดยอาศัยความสามารถในการนำความรู้ใหม่ และแนวคิดใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการวางแผน มีความยืดหยุ่น มีความคิดนอกกรอบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้บริหารทำหน้าที่ควบคุม กำกับติดตาม ประเมินผล และนำผลการประเมินมาใช้ในการจัดการความเสี่ยง และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการศึกษาค้นคว้า และเตรียมพร้อมในการรับมือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการค้นหาข้อมูล ข่าวสารอยู่เสมอ มีการวางแผนในอนาคตที่ทันต่อโลก สามารถสร้างหรือกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยการศึกษา กระตุ้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและรับวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสื่อสารในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้แก่ชุมชน สังคมรับทราบ มุ่งเน้นความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน โดย สร้างนวัตกรรม เผยแพร่วิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา

5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสาร กระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

6) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาผ่านการจัดการประชุม ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา โดยการระดมความคิดแสดงความคิดเห็น อย่างอิสระภายใต้ความเป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงมีการการมอบหมายงานที่เหมาะสม และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานและการจัดการศึกษา

2.2 ผลการประเมินคู่มือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล ตามลำดับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องมาจากการมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนความคิดแปลกใหม่ บนพื้นฐานของความรอบรู้ และประสบการณ์ ก่อให้เกิดปัญญาในการเชื่อมโยงศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันกลายเป็นจินตนาการใหม่ ๆ เป็นนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ วิเคราะห์แยกแยะประเด็นและสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้ มีทักษะและวิธีการที่เหมาะสม นำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการมาพัฒนางานใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ประเมินผลการดำเนินงานและหาทางเลือกในการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) ที่ได้นำเสนอแนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นการจัดการให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ หรือทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) ซึ่งเป็นลักษณะการคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมในสถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้สอน โดยใช้แนวคิด วิธีการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้สถานศึกษานั้น ๆ กลายเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ได้อย่างยั่งยืน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนานวัตกรรมจำเป็นต้องใช้ทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจ ความอดทน และการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งผู้นำจะต้องสามารถสร้างความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นของนวัตกรรม จุดประกายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สร้างนวัตกรรม และเป็นต้นแบบในการนำนวัตกรรมไปใช้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์และสร้างสัมพันธ์อันดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง สามารถมอบ และกระจายอำนาจในสถานศึกษา ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นมองในสิ่งที่ดีในแต่ละบุคคล เข้าใจธรรมชาติของคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรพัฒนาศักยภาพที่ดีมาทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีภาวะผู้นำ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ อาคม วัตไชสง (2547) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา ใช้ในการดำเนินการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินการจัดการทำหลักสูตร ร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ และความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และจัดให้มีกรณีศึกษาในเพื่อ นิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

1.3 ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องมาจากการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเอง สามารถวางแผน กำหนดเป้าหมาย จัดการความรู้ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ มอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุน อำนาจความสะดวกช่วยเหลือให้บุคลากรพัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาตนเอง บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสัมพันธ์อันดีให้กับสถานศึกษา มีภาวะผู้นำ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการณ์มองเห็นภาพของอนาคตขององค์กร มีทัศนคติที่กว้างไกล สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และยินดีร่วมปฏิบัติตาม โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้สิ่งที่ยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่วางแผนไว้ มีการคิดพัฒนาการศึกษา ในพัฒนาในทุก ๆ ด้าน วิชาการ วิชาชีพ ตามความถนัด พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ ฤกษ์เจริญ (2555) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นและประสานงานผู้อื่นโดยการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

2) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน มีกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนางานของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดีต่อกันและทำงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีการศึกษากำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงานและสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน มีการกระจายอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรและเท่าเทียมกัน มีการกำกับ ติดตามการสอนของครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาพร้อมอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา การคิดสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และความกล้าเสี่ยงโดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ต้องมีการบริหารจัดการ มีการกำหนดรายละเอียดของวิธีการ และจัดสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหา ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรม มีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา มีการบริหารองค์กรให้ทำงานเป็นทีมมีระบบ มีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจรับเทคโนโลยี มีการวางแผนโครงการ การเลือกกิจกรรม สื่อ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน และมีการปรับปรุงนวัตกรรมอันก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2552) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์กรทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำ ในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษาการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา และสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องมาจากการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการศึกษาค้นคว้า เตรียมพร้อมในการรับมือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยมีพฤติกรรมการณ์เป็นแบบอย่างที่ดีในการค้นหาข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ มีการวางแผนในอนาคตที่



ทันต่อโลก สามารถสร้างหรือกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยการศึกษา กระตุ้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและรับรู้วิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสื่อสารในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้แก่ชุมชน สังคมรับทราบ มุ่งเน้นความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงานโดย สร้างนวัตกรรม เผยแพร่วิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย เทพแสง (2552) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (emulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้เนื่องมาจากการสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสื่อสาร กระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ ผู้การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรม จริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

6) ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา โดยการระดมความคิดแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระภายใต้ความเป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงมีการการมอบหมายงานที่เหมาะสม และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานและการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ (2553) กล่าวว่า ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพสูงได้ทุกคนในทีมงาน จะต้องมีความคิด ที่ศตคติที่ดี ต่อการทำงานร่วมกัน เนื่องจากความคิดและทัศนคติมีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันของแต่ละบุคคล

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ผลการประเมินคู่มือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล ตามลำดับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากคู่มือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดทำขึ้นตามหลักวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถดำเนินตามแนวทางที่มุ่งไปสู่เป้าหมายในแต่ละขั้นตอนได้ ผู้ใช้สามารถนำไปดัดแปลงและยืดหยุ่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ซึ่งคู่มือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) ผลที่คาดว่าจะได้รับ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล ตามลำดับ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กนกวรรณ ศิรินิมิตรกุล (2553) กล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือว่าควรประกอบด้วยรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาสาร การเตรียมการ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม การวัดและประเมินผล ความรู้เสริม ปัญหาและคำแนะนำ และแหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้นำไปใช้ ดังนั้นการจัดทำคู่มือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสามารถนำคู่มือนี้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป
2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้มีการนำ/พัฒนานวัตกรรมที่หลากหลายเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง
2. ควรให้มีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศิรินิมิตรกุล. (2553). *การพัฒนาคู่มือการควบคุมคุณภาพสินค้าบริษัทเจเนซิสเอสไอซีเอทจำกัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- กীরติ ยงยิ่งยง. (2552). *องค์การแห่งนวัตกรรมแนวคิดและกระบวนการ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2561). *หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และการประเมินภายนอก รอบ 3* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ขาวฟ้า.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และการประเมินภายนอก รอบ 3* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ขาวฟ้า.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุรียทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. Veridian E-Journal, Silpakorn University. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/110232>
- วิทยากร ยาสิ่งทอง และกนกพร สมปราชนีย์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(3), 234-244.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย เทพแสง. (2552). *การจัดการสมัยใหม่ : ญูแจสู่ความเป็นเลิศ*. เกรทเอ็ดดูเคชั่น.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (2563). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2561). การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.
- สุกัญญา แซ่มซ้าย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก: ดอทคอม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรณู ชูยกระเดื่อง. (2557). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัยทางการศึกษา (Education Research). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อาดม วัตโธสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อิทธิพล รุ่งก่อน และนวรรตน์ รามสูตร. (2562). การประชุมขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ. สำนักงานฯ.