



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

The Development Guidelines for School Administrators' Innovative
Leadership, The Educational Service area Office in Roi Et Province

ARTICLE INFO

Article history

Received 7 June 2024

Revised 27 July 2024

Accepted 12 September 2024

สวรรยา นามศักดิ์¹ และ รัชนิเพ็ญ พลเยี่ยม²

Sawanya Namsak¹ and Ratchaniphen Phonyiam²

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the current state, the desirable state, and the school administrations innovative leadership priority needs index, 2) study the guidelines for school administrators' innovative leadership. The sample of the research consisted of 372 school administrators and teachers, the sample used the Krejcie and Morgan Table. The key informants were 5 educational administration innovation experts. The research tools were a questionnaire on current state reliability as 0.96, desirable state reliability as 0.98, and structured interviews. The statistics used mean, standard deviation, and priority needs index.

The results of this study found that: 1) The overall and individual current state were at a moderate level, the overall and individual desirable state were at the highest level, and their priority needs index was at the highest level in the innovative vision aspect, 2) There were 42 items of innovative leadership guidelines. According to the innovative leadership guideline manual curriculum was developed, it consisted of 5 elements: principles, objectives, content, improvement activities, and measurement and evaluation. The overall for the development guidelines manual assessment was at the suitability and possibility highest level.

Keywords: Innovative Leadership, Development Guidelines, School Administrators

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ประเทศไทย
M.Ed. (Educational Administration), Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University, Thailand.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ประเทศไทย

Association Professor, Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University, Thailand.

Corresponding author; e-Mail address: tew.sawan.14439@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 372 คน ตามตารางเครซี่และมอร์แกน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 42 แนวทาง จากนั้นจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งผลการประเมินแนวทางการพัฒนาและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, แนวทางการพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ได้กำหนดการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมไปใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ ด้วยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติได้ระบุสาระสำคัญในหมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตรา 64 ได้กำหนดให้รัฐส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแบบเรียน หนังสือทางวิชาการ ตำรา และเทคโนโลยี และมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรในด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ความเหมาะสมในการนำเทคโนโลยีไปใช้ ในการจัดการศึกษา อีกทั้งมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

กระทรวงศึกษาธิการได้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีสำหรับการสร้างนวัตกรรม เพื่อการบริหารการศึกษา จึงได้มีการส่งเสริมนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยได้จัดตั้งโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน รวมทั้งการขยายผลสู่ระดับประเทศนำไปสู่พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาในระดับจังหวัดการขยายผลนวัตกรรมการศึกษาสู่ระดับชาติและพื้นที่อื่นเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพของการศึกษา ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษา ด้วยนวัตกรรมจำเป็นต้องพัฒนาทักษะที่สามารถคิดค้นนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา ครู และผู้เรียน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ประสบผลสำเร็จ ให้สอดคล้องกับจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมดังกล่าว จะสามารถขับเคลื่อนความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ นครินทร์ วนกิจไพบูลย์ (2562) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องมีทักษะด้านการสร้างการเรียนรู้และด้านการสำรวจ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เนื่องจากทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมถึงการสร้างคุณค่าต่อกลุ่มคนและสังคมได้อย่างแท้จริง อีกทั้ง พิศนัย จัตุรัส (2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสร้างแรงผลักดันในการพัฒนาความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารองค์กร สร้างแรงบันดาลใจและผลักดันให้กับบุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการปรับประยุกต์ความรู้เดิมและความรู้ใหม่ไปใช้ในการแก้ปัญหาการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ จากประสบการณ์เดิมและความรู้ใหม่ มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน มีทักษะการสร้างสรรค์ผลงานภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมร่วมกันกับครูและบุคลากร โดยการเป็นอย่างที่ดี สามารถสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนทีมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องคำนึง 2 ประเด็นหลักสำคัญ คือ 1) การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และ 2) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ซึ่งความสำคัญของทั้งสองประเด็นจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งมีสถานศึกษา รวมกันทั้งหมดจำนวน 834 แห่ง โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ได้วิเคราะห์สภาพบริบทและสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการศึกษาทั้ง 4 เขตพื้นที่ ได้สรุปข้อมูลปัญหาที่พบในสถานศึกษาและผู้เรียนว่า มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติ และผู้เรียนส่วนมากขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งนโยบายการศึกษาขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากผลกระทบสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เกิดสถานการณ์ที่เรียกว่าภาวะความรู้ถดถอย (Learning Loss) จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาและฟื้นฟูจากสถานการณ์ดังกล่าว (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565) โดยมีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อความมั่นคงด้านการพัฒนาและส่งเสริมต่อยอดงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และด้านพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกช่วงวัย ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติและสากล รองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับยุคดิจิทัล เพื่อจะได้พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และสร้างแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้กับครู บุคลากร และผู้เรียน สามารถคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษา ในสังกัดมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากเอกสารงานวิจัย ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในครั้งนี้ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 6) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยเสริมสร้างให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งสอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประกวดโรงเรียนที่มีผลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำความรู้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาไปใช้ ในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถแบ่งจำนวนประชากรทั้ง 4 เขตพื้นที่ แบ่งออกเป็นผู้บริหาร 834 คน และจำนวนครู 11,295 คน รวมทั้งหมด 12,129 คน

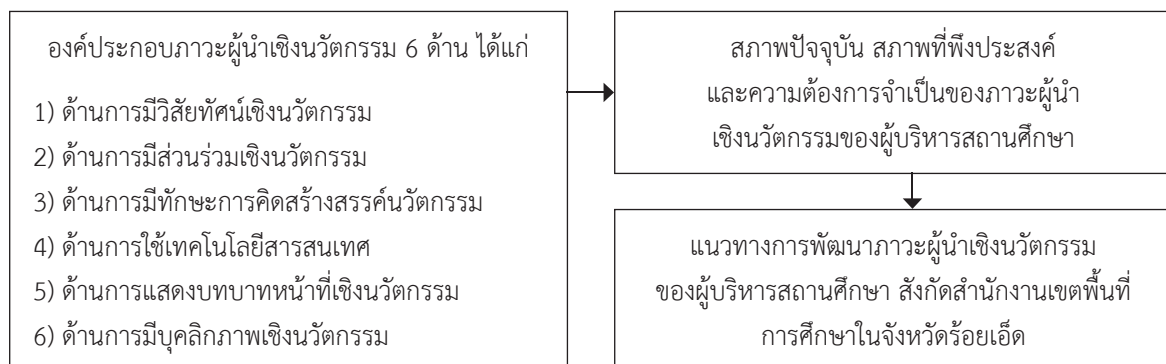
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 เขตพื้นที่ จำนวนผู้บริหาร 26 คน และจำนวนครู 346 คน รวมทั้งหมด 372 คน ซึ่งได้มา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามโรงเรียนที่สังกัดแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) รายละเอียดจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
สพม.ร้อยเอ็ด	60	2,890	2,950	2	89	91
สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1	229	2,561	2,790	7	78	85
สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2	332	3,601	3,933	10	110	120
สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3	213	2,243	2,456	7	69	76
รวม	834	11,295	12,129	26	346	372

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ



มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.29-0.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.54-0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ที่มีประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสร้างจากการใช้ข้อมูลผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พร้อมทั้งประเมินแนวทางการพัฒนาและคู่มือ หลักสูตรแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรการพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดทั้ง 4 เขตพื้นที่ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามเสนอผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมทั้งประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. รวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์

2. รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการบันทึกผลการสัมภาษณ์ และเครื่องบันทึกเสียง โดยผู้วิจัยขออนุญาตผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ และใช้เวลาสัมภาษณ์ ประมาณ 1 ชั่วโมงต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน

3. ตรวจสอบรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Objective congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย คือ ข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ข้อคำถามนั้นจะถูกตัดออกไป

2. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ตามวิธี Item Total Correlation คัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) พิจารณาจากเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องมีค่ามากกว่า 0.80 ขึ้นไป

4. วิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดแปลผลค่าเฉลี่ย 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5. วิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค Priority Need Index: (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. วิเคราะห์เนื้อหาและสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปยกร่างแนวทางการพัฒนาและสร้างคู่มือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลค่าเฉลี่ยมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)
3. วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลค่าเฉลี่ยมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 372 คน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า $PNI_{modified}$	เรียงลำดับค่า $PNI_{modified}$
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.20	0.67	ปานกลาง	4.78	0.48	มากที่สุด	0.50	1
2. ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	3.17	0.66	ปานกลาง	4.70	0.56	มากที่สุด	0.48	2
3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.39	0.64	ปานกลาง	4.76	0.52	มากที่สุด	0.41	4
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.42	0.56	ปานกลาง	4.74	0.48	มากที่สุด	0.39	6
5. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม	3.30	0.53	ปานกลาง	4.77	0.43	มากที่สุด	0.45	3
6. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	3.38	0.54	ปานกลาง	4.73	0.52	มากที่สุด	0.40	5
รวม	3.31	0.60	ปานกลาง	4.75	0.50	มากที่สุด	0.44	

จากตารางที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.60) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.50)

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.56) รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.64) และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.54) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.43) และการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.52) ตามลำดับ



ค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม เรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุด ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($PNI_{Modified}=0.50$) ลำดับที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($PNI_{Modified}=0.48$) และลำดับที่ 3 ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ($PNI_{Modified}=0.45$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, $S.D.=0.50$) และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.77$, $S.D.=0.39$) ซึ่งสามารถวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาได้ ดังนี้

2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า มีทั้งหมด 8 แนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

1) วางแผนศึกษานโยบายการศึกษา บริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา 2) มีความรู้ และทักษะในการพัฒนาสถานศึกษาปัจจุบัน ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมอย่างรวดเร็ว 3) สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความล้มเหลวของสถานศึกษา 4) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสร้างวิสัยทัศน์มีการระดมความคิดเห็นร่วมกับครูและบุคลากร 5) กำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 6) กำหนดเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรม สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ 7) มีการประเมินเป้าหมาย ในการพัฒนางาน ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 8) มีการเผยแพร่นวัตกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับองค์กรภายนอก เมื่อประเมินผลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.48$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, $S.D.=0.36$)

2.1.2 ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม พบว่า มีทั้งหมด 8 แนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาหาความรู้และทักษะด้านนวัตกรรมจนชำนาญสามารถนำมาพัฒนาสถานศึกษาได้ 2) ใช้กระบวนการทำงานและสร้างทีมงานที่มีคุณภาพในการดำเนินงาน 3) มีเป้าหมายร่วมกันกับครูและบุคลากร สร้างความไว้วางใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นครูและบุคลากร 4) สนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการจัดระบบชี้แนะและการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น 5) ดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมโดยระดมความคิดร่วมกับครูและบุคลากร มีการกำหนดแผนงานและโครงการพัฒนานวัตกรรม 6) เป็นผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลง ของนวัตกรรมมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 7) สนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรมของครูและบุคลากร และ 8) มีการวางแผน ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เมื่อประเมินผลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.54$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$, $S.D.=0.37$)

2.1.3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า มีทั้งหมด 6 แนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะคิดสร้างสรรค์ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม 2) สร้างแรงจูงใจ ให้ครูเห็นภาพความสำเร็จและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับหลังจากพัฒนานวัตกรรม 3) ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมบริหารสถานศึกษา โดยการบูรณาการความรู้เดิมและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ 4) พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษามีการเรียนรู้ความก้าวหน้าของการศึกษาและปรับตัวต่อนโยบายการศึกษาใหม่ 5) มีทักษะความคิดยืดหยุ่น เรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และ 6) มีการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมในสถานศึกษา โดยสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสถานศึกษา เมื่อประเมินผลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.53$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, $S.D.=0.33$)

2.1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า มีทั้งหมด 7 แนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้ 1) มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่เปิดกว้างในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 2) สร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ 3) มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรจัดให้มีกระบวนการในการรวบรวม จัดเก็บ และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ

ได้ง่าย 4) มีการจัดสรรทรัพยากรกำหนดลำดับความสำคัญและความจำเป็น 5) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) วางแผนการสร้างเครือข่ายกับองค์กรหรือบริษัทเอกชนที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี และ 7) มีการประเมินผลความสำเร็จของโครงการด้านเทคโนโลยี ปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เมื่อประเมินผลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, $S.D.=0.43$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.77$, $S.D.=0.36$)

2.1.5 ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม พบว่า มีทั้งหมด 8 แนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ต้องเป็นผู้ดำเนินการริเริ่มสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความล้มเหลว 2) มีการวางแผนดำเนินงาน วิเคราะห์บริบทและเข้าใจสภาพการณ์ของสถานศึกษาและยอมรับกับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น 3) มีการประเมินและวิเคราะห์ ความเสี่ยง ระบุประเภทและระดับของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา 4) เป็นนักจัดองค์กร โดยวางแผนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษากับครูและบุคลากร ระบุผู้รับผิดชอบกำหนดระยะเวลา และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น 5) เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจและมีเป้าหมายในการนำนวัตกรรมไปใช้ในสถานศึกษาที่ชัดเจน 6) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อนวัตกรรม ปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดี ในด้านนวัตกรรมให้กับครูและบุคลากร 7) เป็นแบบอย่างที่ดีพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางนวัตกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา และ 8) จัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรได้แบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ เมื่อประเมินผลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.50$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, $S.D.=0.52$)

2.1.6 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม พบว่า มีทั้งหมด 5 แนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้ 1) มีทัศนคติที่ดีและมีไหวพริบ สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างผลงานวิจัยนวัตกรรมจากการพัฒนาตนเองในศาสตร์สาขาที่ตนเองสนใจหรือมีความถนัดเพื่อนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ 3) มีการทดลองนำนวัตกรรมไปใช้นำผลที่เกิดขึ้นมาร่วมกันวิเคราะห์ร่วมกับครูและบุคลากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนางาน 4) ให้ความไว้วางใจและเชื่อใจผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อกัน และ 5) ต้องแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการบริหารงาน มีความเสียสละและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร เมื่อประเมินผลความเหมาะสม และความเป็นไปได้ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, $S.D.=0.51$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, $S.D.=0.36$)

2.2 ผลการยกวางแผนทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพัฒนาเป็นคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างหลักสูตรหรือเนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

2.2.1 ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, $S.D.=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ หลักการ วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

2.2.2 ความเป็นไปได้โดยรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.81$, $S.D.=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การวัดและประเมินผล หลักการ และวิธีการพัฒนา

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่าการใช้เทคโนโลยีนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีความก้าวหน้าและทันสมัย ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลที่แสดงข้อมูลทั้งการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนและงบประมาณ รวมทั้งมีระบบอินเทอร์เน็ต



ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาพัฒนาหรือประยุกต์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ดังที่ สาร ทรัพย์รวงทอง (2566) กล่าวว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องใช้เทคโนโลยี ต้องมีความรู้ และทักษะพื้นฐาน ในการใช้คอมพิวเตอร์ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ และนำการปฏิบัติ ปรับประยุกต์สร้างนวัตกรรม ต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความต้องการอยากให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ดังที่ ฮะฟีซุดดิน เจเมมุ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564) ที่ได้กล่าวว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนปฏิบัติงาน และการสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่มีชัดเจนในด้านวิสัยทัศน์จะสามารถคาดการณ์อนาคต เพื่อเตรียมพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง นำมาซึ่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากค่าสูงสุดไปค่าต่ำสุด ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนศึกษานโยบายการศึกษา บริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมให้เหมาะสมกับสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาสถานศึกษาปัจจุบันและศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคม แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน โดยการระดมความคิดเห็นร่วมกับครูและบุคลากรสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม กำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายของโครงการ กิจกรรม สนับสนุนทรัพยากรสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น ในการดำเนินโครงการ และมีการเผยแพร่นวัตกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมกับองค์กรภายนอก ดังที่ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อกระตุ้น โน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

2) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้ด้านนวัตกรรมมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม จนชำนาญสามารถนำมาพัฒนาสถานศึกษาได้ ใช้กระบวนการทำงานและสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ มีเป้าหมายร่วมกันกับครูและบุคลากรในการสร้างความไว้วางใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นในการดำเนินงาน สร้างทีมพัฒนานวัตกรรมที่มีความสามารถหลากหลาย พร้อมสนับสนุนทรัพยากรการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่าย มีการวางแผน ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wooi (2013) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยการระดมความคิดและสนับสนุนทรัพยากร เพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงานและเครือข่าย

3) ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการคิดริเริ่มสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความล้มเหลว มีการวางแผนดำเนินงาน วิเคราะห์บริบทและเข้าใจสภาพการณ์ของสถานศึกษาและมีการประเมินและวิเคราะห์ ความเสี่ยง ระบุประเภทและระดับของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา เป็นนักจัดองค์กรระบุผู้รับผิดชอบ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น มีเป้าหมายในการนำนวัตกรรม ไปใช้และเป็นแบบอย่างที่ดีพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางนวัตกรรม ดังที่ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวว่า การมีบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง การปฏิบัติงานทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นในการดำเนินงานบทบาท ของนักวางแผนสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และบทบาทเป็นนักจัดองค์กร สามารถออกแบบขยายงานกำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะคิดสร้างสรรค์ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม มีความคิดยืดหยุ่น รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจและนำนวัตกรรมมาช่วยในการบริหารจัดการสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจ ให้ครูเห็นภาพความสำเร็จและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับหลังจากพัฒนานวัตกรรม มีคิรีเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำความรู้เดิมและใหม่มาบูรณาการให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการบริหารสถานศึกษา ดังที่ Deschamps and Nelson (2014) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีทักษะการคิดสร้างสรรค์นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาการบริหารสถานศึกษา สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ อีกทั้ง มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับพัฒนาสถานศึกษา

5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในศาสตร์สาขาที่ตนเองสนใจ หรือมีความถนัด สร้างผลงานวิจัยนวัตกรรม หรือนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ สร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนางาน สร้างความไว้วางใจและเชื่อใจผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อกัน อีกทั้งต้องแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ในการบริหารงาน มีความเสียสละและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร ดังที่ Horth, (2014) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมต้องกล้าเสี่ยง ขอบความท้าทาย เชื่อในสัญชาตญาณ มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี มีคุณธรรม และกล้าเปลี่ยนแปลง และ เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้กล่าวว่า การมีบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น ยอมรับ ความคิดเห็นของบุคคลอื่น แม้ว่าจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความไว้วางใจในการทำงานของผู้อื่น ใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น มีความถ่อมตน จิตใจอ่อนโยน และยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานได้

6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทัศนคติที่เปิดกว้างในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา สร้างสรรค์นวัตกรรมในการขับเคลื่อนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร จัดสรรทรัพยากรโดยกำหนดลำดับความสำคัญและความจำเป็น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วางแผนการสร้างเครือข่ายกับองค์กรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี รับฟังข้อเสนอแนะ ปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ฐะพีชุตดิน เจมมู และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ด้านเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา มีการแสวงหาความรู้ และเปิดใจยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจในการใช้ระบบเทคโนโลยี มีการปรับปรุงและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพัฒนาเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของคู่มือหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผลเนื้อหาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด จากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ที่เป็นเนื้อหา สาระสำคัญกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ John Kotter (1990) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบหลักสูตรดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จึงควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บริหารในด้านดังกล่าว
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำแนวทางไปพัฒนาผู้บริหารให้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. ผู้บริหารสามารถนำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในรูปแบบอื่น
3. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะอื่น ๆ เพื่อเป็นการหาแนวทางในการพัฒนาที่สมบูรณ์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต], มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เดชา ลุนาวงศ์. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต], มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นครินทร์ วงกิจไพบูลย์. (2562). *จุลินทรีย์แห่งความสำเร็จ*. อะบุ๊ก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.
- พีรณัย จัตตุรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท], มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2566). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(3), 309-324.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด. (2565). *รายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2562-2565*. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อะพิชุติน เจมมู และ วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 3(2), 65-89.
- Deschamps, J. P., & Nelson, B. (2014). *Innovation governance: How top management organizes and mobilizes for innovation*. John Wiley & Sons.



- Horth, D.M. and Vehar, J. (2014). *Becoming a Leader Who Fosters Innovation*. Center for Creative Leadership : All rights reserved.
- Kotter, J.P. (1990). *A force for change : How leadership differs from management*. New York : Free Press,
- Wooi, S.C. (2013). The moderating effect of long-term orientation on the timing and types of rewards. Managing Service Quality. *An International Journal*, 23(3), 225-244.