

การศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP INDICATORS OF
SMALL SCHOOL DIRECTORS UNDER THE OFFICES OF
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
IN THE NORTHEAST

พิชญ์ สิงยะเมือง

Phitchaya Singyamuang

นวัตร หอมสิน

Nawattakorn Homsin

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย

Thirasak Uppamaithichai

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Udon Thani Rajabhat University, Thailand

E-mail: dora0879596006@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษา และนักวิชาการ จำนวน 9 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยใช้หลักการ ไมเลส และ ฮูเบอร์แมน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 98 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3 องค์ประกอบย่อย และ 22 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

* Received 6 September 2021; Revised 7 October 2021; Accepted 11 October 2021



2) ทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3 องค์ประกอบย่อย และ 16 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การคิดริเริ่ม ความคิดยืดหยุ่น และการจินตนาการ 3) การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร 4 องค์ประกอบย่อย และ 20 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน และการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบย่อย และ 20 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วม การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 5) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4 องค์ประกอบย่อย และ 20 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การจูงใจ การส่งเสริมและสนับสนุน โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม และวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were to study Indicators the innovative leadership of small size school directors under the offices of primary education service area in northeast. The qualitative methods research. The research process consisted of two steps: 1) study and synthesize documents, textbooks, principles, concepts, theories and related research; and 2) In - depth interviews, the main informants are school directors, education administrators and academics with 9 persons for content analysis and conclusion by purposive sampling from a semi - structured interview and analysis and synthesize documents by Miles & Huberman. The results showed that Innovative Leadership Indicators of Small School Administrators under the Primary Education Service Area Office In the northeastern region, it consists of 5 main components and 18 sub - components and 98 indicators as follows: 1) Innovative vision consists of 3 sub-components and 22 indicators as follows: creating a vision and strategy, implementing the vision, and disseminating the vision 2) Innovative creativity consists of 3 sub-components and 16 indicators as follows: initiative, flexibility and Imagination 3) Use of technology and communication consists of 4 sub-components and 20 indicators as follows: using technology in learning, ethical use of technology, use of technology in management and use Measurement and Evaluation Technology 4) Teamwork and participation consists of 4 sub-components and 20 indicators as follows: planning and setting common goals, communication, participation and building mutual trust, and 5) Creation of an innovative climate consists of 4 sub-components and 20 indicators



as follows: motivation, promotion and support, appropriate organizational structure and innovative corporate culture.

Keywords: Indicators, Innovative Leadership, Directors

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ได้ถูกพัฒนาและนำมาใช้มากกว่าแต่ก่อน จึงมีความจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรสามารถอยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ โดยใช้การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา ในยุคโลกาภิวัตน์ นวัตกรรม (Innovation) กลายมาเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโต ประสิทธิภาพของการดำเนินงานและทรงคุณค่า (Homan, M. & Miller, L. J., 2008) หลายองค์กรปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรนวัตกรรม (Innovation organization) เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่เพื่อการเพิ่มคุณภาพผลิตภัณฑ์ การบริการและการแก้ปัญหาของผู้รับบริการ นวัตกรรมเป็นกระบวนการในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าจากความคิด นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยคุณค่าที่เกิดจากนวัตกรรมนั้น อาจเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ การบริการแบบใหม่ หรือเกี่ยวกับการสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคม นอกจากนั้นนวัตกรรมยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ความตั้งใจในการใช้ความรู้ในการสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการอยู่รอดและการเจริญเติบโต มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ องค์กรต้องมีความตระหนักในเรื่องนวัตกรรม ต้องรู้วิธีการเปลี่ยนแปลงที่จะสามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ (Tidd, J. & Bessant, J., 2014)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอและจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ เช่น การปรับรูปแบบองค์กร การปรับโครงสร้าง การควบรวมกิจการ และความกดดันเพื่อให้เกิดการสร้างสรรคและนวัตกรรม กล่าวได้ว่าความสามารถขององค์กรเพื่อจัดการให้เกิดศักยภาพด้านนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น บริษัทจำนวนมากดำเนินการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการดำรงอยู่และเติบโต องค์กรหรือบริษัทจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อเป็นนักนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ความล้มเหลวขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเกิดจากการขาดการกำกับของผู้บริหาร ขาดความชัดเจนในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขาดกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่ดี ล้มเหลวในการแยกแยะระหว่างวิทยาศาสตร์ วิศวกรรม ผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม ไม่กล้าเสี่ยงและไม่อดทนต่อความล้มเหลว และไม่ตั้งใจในการส่งเสริม นวัตกรรม (Deschamps, J. & Nelson, B., 2014) องค์กรในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ผู้ซึ่งรู้วิธีนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อทุกส่วนขององค์กร และรับรู้ถึงความต้องการของตลาดและสังคมในอนาคต ผู้นำองค์กรต้องเรียนรู้ที่จะจัดการความท้าทาย สถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้



ต้องสร้างบรรยากาศนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ระบบเชิงนวัตกรรม เครื่องมือและการคิดเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต (Horth, D. & Buchner, D., 2014) ผู้นำนวัตกรรมมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของทุกองค์กร ทำให้องค์กรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมและทีมนวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำต้องมีแนวคิดที่สร้างสรรค์และคิดเชิงนวัตกรรมในการปรับปรุงพัฒนาผลลัพธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อให้เกิดการคิดนอกกรอบ เกิดบรรยากาศองค์กรที่นำสู่การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันของบุคลากรเพื่อการสร้างสรรค์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ซึ่งเป็นแผนระยะยาวจะเป็นแผนยุทธศาสตร์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งที่อยู่ในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำไปเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัย ตั้งแต่เกิดจนตลอดชีวิต ให้บรรลุผลตามเป้าหมายของแผนฯ โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนคือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการศึกษาเพื่อการทำงานและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความเป็นพลวัตภายใต้สังคมแห่งปัญญา (Wisdom - Based society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Lifelong learning society) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive learning environment) เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปัญหาของการศึกษาที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพติดขัดกับระบบความคิดแบบเดิม ไม่คิดนอกกรอบ ทำให้โครงสร้างและระบบการศึกษาก้าวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและไม่สามารถวิวัฒน์ตนเองให้พัฒนาไปสู่ระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ภายใต้แนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจแบบมีส่วนร่วม (Inclusive growth) ที่พลเมืองส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งสามารถยกฐานะและขั้นชั้นทางสังคม อันนำไปสู่การสร้างความสำเร็จร่วมกันในสังคมของชนในชาติ และลดความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ของชนชั้นต่าง ๆ ในสังคมให้มีความทัดเทียมกันมากขึ้น เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศพัฒนาใน 15 ปี ข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษหน้าจะต้องมีคุณสมบัติที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่คุณภาพการศึกษาและจัดการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง โดยผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการรับรู้ เข้าใจ ตีความได้ถูกต้องแม่นยำและยืดหยุ่นปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นลักษณะก่อความร่วมมือยึดหยุ่นคล่องตัว เปลี่ยนบทบาทตัวเอง



เป็นผู้สนับสนุนหรือเอื้ออำนวย เป็นผู้นำในการพัฒนาศักยภาพครู กระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ทีมงาน ต้องแสดงบทบาทผู้นำที่สำคัญของสังคมแห่งความรู้ (กนกอร สมปราชญ์, 2559) โดยรายงานการศึกษาช่วงที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาคือ ปัจจัยการจัดการที่เน้นบทบาทสำคัญของนวัตกรรม (Jimenez - Jimenez, D. & Sanz - Valle, R., 2011) การเรียนรู้ขององค์กร การจัดการทรัพยากรและภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคและการเปลี่ยนแปลง (Boerner, S. et al., 2007) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพองค์กรโดยมีคุณลักษณะเด่นในเรื่องการมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ปัจจุบันพบว่าการบริหารงานในสถานศึกษา ยังขาดกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2559) การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน (His - Chi, H. & Jen - Chia, C., 2011) โดยมีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) องค์ประกอบหลักด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) องค์ประกอบหลักด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเชิงนวัตกรรม 4) องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 5) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม จากกระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนและการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) จากปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติของผู้บริหาร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2562) ดังนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศ ซึ่งการศึกษาตัวบ่งชี้นี้ดังกล่าวถือว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาไทยที่จะก้าวสู่สังคมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำกลุ่มประเทศอาเซียนต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ด้านประชากร (Population)

1.1.1. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ผู้บริหารการศึกษา และ 3) นักวิชาการ จำนวนทั้งหมด 9 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษามีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก และอาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 5 ปี

1.2 ด้านเนื้อหา ได้แก่ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นวัตกรรม และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.3 ด้านระยะเวลา ดำเนินการวิจัยในช่วงระยะเวลา เดือนพฤษภาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2563

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3 กำหนดร่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) จากนั้นนำเสนอที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)



และการใช้ภาษา (Wording) หลังจากนั้นได้นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 คน

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน
2. ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จำนวน 3 คน
3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีผลงานดีเด่น ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 3 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอสัมภาษณ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีไปให้ผู้เชี่ยวชาญก่อนวันสัมภาษณ์และในวันสัมภาษณ์ วันสัมภาษณ์ได้สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยใช้หลักของ ไมเลส และ ฮูเบอร์แมน (Miles, M. B. & Huberman, A. M., 1984); (ชาย โพธิ์ตา, 2556) คือ การกระบวนการจัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่ม จัดประเด็น จัดทำความถี่ของข้อมูลสัมภาษณ์ที่อยู่ในประเภทเดียวกันเข้าด้วยกัน แนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงมากที่สุด โดยที่ผู้วิจัยพยายามรักษาคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ให้มากที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ผลการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการวิจัยพบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย สรุปผลดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 สรุปลองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	1. การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	1. การคิดริเริ่ม 2. ความคิดยืดหยุ่นและปรับตัว 3. การจินตนาการ
3. การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร	1. จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 3. การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	1. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วม 2. การติดต่อสื่อสาร 3. การมีส่วนร่วม 4. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	1. การจูงใจ 2. การส่งเสริมและสนับสนุน 3. การโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม
รวม	16

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2.1 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

2.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้สรุปประเด็นคำพูดหรือประโยคที่กล่าวถึงของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ที่มีความเหมาะสม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 98 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	1. การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	7
	2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	8



องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	7
	1. การคิดริเริ่ม	6
	2. มีความคิดยืดหยุ่น	5
3. การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร	3. การจินตนาการ	5
	1. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	5
	2. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	5
	3. มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน	5
	4. การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล	5
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	1. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วม	5
	2. การติดต่อสื่อสาร	5
	3. การมีส่วนร่วม	5
	4. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	5
5. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	1. การสนใจ	5
	2. การส่งเสริมและสนับสนุน	5
	3. การโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม	5
	4. วัฒนธรรมองค์กร	5
รวม	18	98

จากผลการวิจัยที่สังเคราะห์จากเอกสารและผลการสัมภาษณ์ พบว่า องค์ประกอบย่อยมีความแตกต่างกัน คือ องค์ประกอบหลักด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ให้เพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยจาก 3 องค์ประกอบย่อยเป็น 4 องค์ประกอบย่อย คือ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมองค์ประกอบหลักด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ให้เพิ่มเติมองค์ประกอบย่อยจาก 3 องค์ประกอบย่อยเป็น 4 องค์ประกอบย่อย คือ วัฒนธรรมองค์กร

อภิปรายผล

จากการศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 98 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทั้งนี้ ผู้บริหารเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก จำเป็นจะต้องสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมโดยการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของ



สถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายแผนงานโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ ให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ และอธิบายจุดมุ่งหมายของวิสัยทัศน์ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจและมองเห็นภาพไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งแนวคิดของ ซัชคิน (Sashkin, M., 1988) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไรทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้สมาชิกมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจนและยอมรับวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของสถานศึกษาและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีเนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นภารกิจขององค์การบริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์นั้น มีความเป็นไปได้สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่างซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างนั้นผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อีกทั้งผลงานวิจัยของ จูตินันท์ นันทะศรี ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบหลัก ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดวิสัยทัศน์ (จูตินันท์ นันทะศรี, 2562)

2. ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การคิดริเริ่ม 2) มีความคิดยืดหยุ่น และ 3) การจินตนาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทางเลือกใหม่ ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีปฏิภาณไหวพริบ สามารถคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ในทุกสถานการณ์ มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารจัดการที่เกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม และเป็นผู้ดำเนินการนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งแนวคิดของ สทิลแมน (Stillman, P. E., 2013) ได้กล่าวถึง บุคลิกลักษณะความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ อุยวอนด์ (Oyvind, N., 2005) ว่า มีลักษณะ คือ มีจินตนาการ สนุกสนาน มีแนวคิดที่หลากหลาย สามารถเปลี่ยนแปลงระหว่างความเป็นจริงและจินตนาการ มีความริเริ่ม (Need for Originality) มักต่อต้านข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใหม่ เพราะต้องการทำสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน มีแรงจูงใจ (Motivation) มุ่งเน้นที่เป้าหมาย ทัศนคติเชิงนวัตกรรม ยืนหยัดต่อปัญหาที่ยาก มีความทะเยอทะยาน (Ambition) ต้องการที่จะส่ง



อิทธิพล ดึงดูดความสนใจและการยอมรับมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสามารถในการมองประเด็นที่แตกต่างและนำเสนอแนวทางที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ต่ำ (Low Emotional Stability) มีแนวโน้มที่จะมีอารมณ์ต่อประสบการณ์เชิงลบที่ทำให้ความเชื่อมั่นลดลง มีสังคมต่ำ (Low Sociability) มีแนวโน้มที่จะไม่ใส่ใจคนอื่นและหาข้อบกพร่องในความคิดและผู้อื่น อีกทั้งงานวิจัยของ จูตินันท์ นันทะศรี ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบหลัก ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความคิดริเริ่ม การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น และการมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง (จูตินันท์ นันทะศรี, 2562)

3. ด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 2) จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 3) การใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงาน และ 4) การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่อำนวยความสะดวกการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนา การคิด การตัดสินใจ และทักษะการแก้ปัญหา ให้ครูและบุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน มีทักษะในการสื่อสารที่ดี กระชับ ชัดเจน ถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์และแสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์การได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล อีกทั้งแนวคิดของ ขวลิขิต เกิดทิพย์ และคณะ ที่ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กฎระเบียบ และจริยธรรมทางเทคโนโลยีการศึกษา 2) การรู้เทคโนโลยีการศึกษา 3) การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี 4) ค่านิยมและจิตสำนึกต่อองค์กรและสังคม 5) ความรู้ความสามารถพิเศษทางเทคโนโลยี 6) บุคลิกภาพ 7) การบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการศึกษา 8) ภูมิหลังทางสังคม 9) การประเมินและการนิเทศ (ขวลิขิต เกิดทิพย์ และคณะ, 2552) อีกทั้งงานวิจัยของ กลิดดอน (Gliddon, D. G., 2006) ได้ทำการวิจัยเพื่อทำนายรูปแบบสมรรถนะผู้นำนวัตกรรม (Competency model for innovation leaders) ผลวิจัยพบว่า ผู้นำนวัตกรรมต้องกระจายนวัตกรรมเข้าสู่ทั่วทั้งองค์กร โดยผู้นำนวัตกรรมต้องมีความสามารถในการสื่อสารแนวคิด เทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ ๆ รูปแบบสมรรถนะผู้นำนวัตกรรมในด้านการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำนวัตกรรมต้องเข้าใจภาษาสัญลักษณ์ เข้าใจความคิดคนอื่น มีการเอาใจใส่ อธิบายชัดเจน สร้างรอบการสะท้อนข้อมูล เข้าใจผู้ฟัง และเลือกและใช้การสื่อสารที่เหมาะสม รูปแบบสมรรถนะผู้นำนวัตกรรมในด้าน



ความมุ่งมั่นและรู้สึกเป็นเจ้าของ ผู้นำวัดกรรมต้องมีความรับผิดชอบ สร้างวัฒนธรรมความเชื่อถือวางใจกัน การตั้งเป้าหมายที่เชื่อมโยงเป้าหมายของทั้งองค์กร

4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่ามี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อคณะครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจ ของโรงเรียน ติดตามตรวจสอบและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการ มีการติดต่อ ประสานงานกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ร่วมกัน สนับสนุน ส่งเสริม ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู บุคลากรและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่น อีกทั้ง แนวคิดของ อาจารย์ธัน ราชพัฒน์ ที่ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมว่าเป็นพฤติกรรม การแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ภายใต้กฎกติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการร่วมมือการประสานงานและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้ง ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน (อาจารย์ธัน ราชพัฒน์, 2554) อีกทั้งงานวิจัยของ จิตินันท์ นันทะศรี ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบหลักด้านการการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มี 26 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และการสร้างความไว้วางใจ (จิตินันท์ นันทะศรี, 2562)

5. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่ามี 4 องค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 ประเด็น คือ 1) การจูงใจ 2) การส่งเสริมและสนับสนุน 3) การโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม และ 4) วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหาร ของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ควรจะมีการสร้างความตระหนักให้ครูยึดเป้าหมายในการทำงานเป็นหลักส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา นอกสถานที่กับหน่วยงานหรือสถาบันที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ (Best Practices) มีการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนเหมาะสม มีการสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน มีทิศทางในการแก้ปัญหาไปในทางเดียวกันเมื่อเกิดปัญหา และสร้างแรงจูงใจ ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันซึ่งอีกทั้ง จุริยวรรณ จันทพลา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร ผลการวิจัย



พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ 4) การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม 5) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และ 6) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (จรัสวรรณ จันทลา, 2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 98 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 2) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การคิดริเริ่ม มีความคิดยืดหยุ่น และการจินตนาการ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน และการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วม การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การจูงใจ การส่งเสริมและสนับสนุน การโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม และ วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ การนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในภูมิภาคอื่น ๆ หรือกับขนาดอื่นเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอย่างแพร่หลาย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการตรวจสอบในงานวิจัยนี้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้ชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎ์. (2559). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- จรัสวรรณ จันทลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 9(1), 53-60.
- ชลิตร เกิดทรัพย์ และคณะ. (2552). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน



- ภาคใต้. วารสารสงขลานครินทร์ (ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์), 15(1), 141-160.
- ชาย โพลีตา. (2556). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 14(3), 93-106.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2559). ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). (ร่าง) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2575. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2562). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 5(2), 180-190.
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). โมเดลสมการการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Boerner, S. et al. (2007). Follower behavior and organizational performance: the impact of transformational leaders. *J Leaderh Org Stud*, 13(3), 15-26.
- Deschamps, J. & Nelson, B. (2014). *Innovation Governance : How Top Management Organizes and Mobilizes for Innovation*. USA: John Wiley & Sons.
- Gliddon, D. G. (2006). Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified delphi technique. In Doctoral dissertation. The Pennsylvania State University.
- His - Chi, H. & Jen - Chia, C. (2011). The Role of organizational learning transformational leadership and organizational innovation. *Asia Pacific Education Review*, 12(4), 621-631.
- Homan, M. & Miller, L. J. (2008). *Critical Leadership Skills Key Traits That Can Make or Break Today's Leaders*. New Jersey: John Wiley & Sons.



- Horth, D. & Buchner, D. (2014). Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results. Brussels Belgium: BNCC.
- Jimenez - Jimenez, D. & Sanz - Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *J Bus Res*, 64(4), 408-417.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Beverly Hills: CA: Sage.
- Oyvind, N. (2005). *A beginner's guide to circuits : Nine simple projects with lights, sounds, and more* / A. Bruce Carlson. San Francisco: No Starch.
- Sashkin, M. (1988). Visionary leadership. In J. Conger, R. (ed.). *Kananga and associates charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness* (pp. 57-63). San Francisco: CA: Jossey - Bass.
- Stillman, P. E. (2013). Emotional states from affective dynamics. *Emotion Review*, 5(4), 344-355.
- Tidd, J. & Bessant, J. (2014). *Strategic Innovation Management*. United Kingdom: Wiley.