

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

¹บุญยาพร สุฤทธิ์ และ ²วัชร จตุพร

¹Boonyaporn Surit and ²Watchara Jatuporn

¹หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา

¹Master of Education, Educational Administration, Phayao University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: suritboonyapon@gmail.com

Received: 2025-04-12

¹เบอร์โทร: 081-179-0367

Revised: 2025-09-25

Accepted: 2025-05-13

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปี การศึกษา 2567 จำนวน 322 ซึ่งได้จากการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร 5) ร่างการสร้างแรงจูงใจ 6) ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; แนวทางการพัฒนา

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of innovative leadership among school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, and 2) explore development guidelines for enhancing innovative leadership among these administrators. The sample group consisted of 322 teachers and administrators from the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 for the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through simple random sampling. Additionally, five experts served as key informants. Research instruments included a questionnaire and an interview form focused on development guidelines for innovative leadership. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data were analyzed through content analysis. The overall level of innovative leadership was found to be high. The highest average was in the area of motivation, while the lowest was in creative thinking. The proposed development guidelines for innovative leadership cover eight key areas: 1) visionary leadership for transformation, 2) teamwork, 3) creative thinking, 4) organizational climate building, 5) motivation, 6) risk-taking and decision-making, 7) use of information and communication technology, and 8) problem-solving and decision-making.

Keywords: Innovative Leadership; School Administrators; Development Guidelines

บทนำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อให้การดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมในสถานศึกษา ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นวิธีการทำงานใหม่ๆและพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลายในยุคนวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาและมีความท้าทายอย่างหลากหลาย เหตุผลโดยหลักการจัดการศึกษาที่ดีนั้น จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการทบทวนองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครู และผลักดันให้ครูมีการยอมรับสามารถบูรณาการไปสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์แนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษา สู่ห้องเรียนส่งเสริมให้

เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ มาใช้โดยเป้าหมาย เพื่อเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (novation school) สามารถกล่าวได้ว่า ถ้าหากผู้นำมีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมจะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปด้วยดี และสามารถส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้ (Chamchoi, 2012)

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พ.ศ. 2566 ในสาระสำคัญและทิศทางของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 จากคุณภาพการศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงข้อมูลสารสนเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษามีความล่าช้าจึงเป็นปัญหาระดับในสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเปลี่ยนแปลงบ่อยและมีภารกิจ ที่ต้องรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากการสอน เช่น ต้องรับผิดชอบระบบคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนทั้งหมด ภารกิจด้านการสอน งานบริหาร 4 ฝ่าย และกิจกรรมอื่นๆ ภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ส่งผลให้การจัดการจัดการเรียนการสอน ไม่มีประสิทธิภาพเกิดความล่าช้าและอาจไม่สมบูรณ์ ส่งผลให้การสอบ O-NET ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นป.6 และ ม.3 ใน 5 วิชาหลักตลอดปีการศึกษาที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ได้มีค่าคะแนนลดลง คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ เท่ากับ -2.19 วิชาที่นักเรียนทำคะแนนได้ดีที่สุดทุกระดับชั้น คือภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และจากการรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยังมีความสามารถทางวิชาการต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ทั้งเรื่องการอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ควรได้รับการส่งเสริมในการอ่านจับใจความ การคิด วิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการนำไปใช้โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ที่เป็นวิชาหลักสำหรับความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาการศึกษาต่อไป

จากความสำคัญข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่เป็นผู้นำทางนวัตกรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมต่างๆ ในองค์กรให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้บรรลุเป้าหมายที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อจะได้นำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,920 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 (Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, 2024, page 26, online media, basic education information 2024) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 322 คน ซึ่งได้จากการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, page 110, cited in Sinlapacharu, 2009) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้แก่

1. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิ แบ่งบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลครอบคลุมทั้ง 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่สาย อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน และอำเภอดอยหลวง โดยมีทั้งหมด 139 โรงเรียน

2. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง ซึ่งผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโรงเรียน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 73 โรงเรียน

3. ทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วน (Proportional) โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 129 คน และครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 1,791 คน

4. ผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 อำเภอ อำเภอละ 1 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2568)

1. แบบสอบถาม มี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร 5) ร่องการสร้างแรงจูงใจ 6) ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อกำหนดค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม ซึ่งประมาณค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ (Srisa-at, 2002, pp.120-121) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 8 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 6) ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

แบบสอบถาม

1. บันทึกรวบรวมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยส่งแบบขออนุญาตผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียนพร้อมแนบแบบสอบถามงานวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และรับข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 322 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยได้ประสานกับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนัดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเตรียมการดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา ส่งถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นกำหนดไว้ โดยขออนุญาตบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ในภายหลัง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)
 2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ดังนี้ Srisa-at (2002, pp.120-121) เกณฑ์ในการแปลความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- | | |
|-----------|---|
| 4.50-5.00 | หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด |
| 3.50-4.49 | หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก |
| 2.50-3.49 | หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย |
| 1.00-1.49 | หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด |

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 อำเภอ อำเภอละ 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จาก ผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 5 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร

- 5) ร่างการสร้างแรงจูงใจ 6) ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
8) ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) บันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2) นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยส่งแบบขออนุญาตผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียนและนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ออนไลน์จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3) ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษามาพิจารณาฉันทามติและปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางแสดงระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง		แปลผล	ลำดับที่
		(n = 322)			
		($\bar{x}$)	(S.D.)		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.50	0.50	มากที่สุด	2
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.47	0.43	มาก	4
3	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.43	0.49	มาก	8
4	ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร	4.46	0.45	มาก	5
5	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.51	0.45	มากที่สุด	1
6	ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ	4.44	0.48	มาก	6
7	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.48	0.47	มาก	3
8	ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.44	0.49	มาก	7
รวมเฉลี่ย		4.47	0.47	มาก	

จากตาราง 3 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่องและยอมรับในความสามารถของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้ ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่างๆ ไปได้เป็นอย่างดี และด้านการคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มี 8 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายความสำเร็จมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาองค์กรและมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด (2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาการใช้ เทคโนโลยีในปฏิบัติงาน (3) การคิดสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานตาม ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา (4) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีการตั้งเป้าหมายขององค์กร และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานสู่บุคลากรได้ (5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม: ผู้บริหารสร้างค่านิยมในองค์กรที่มีอัตลักษณ์ของ องค์กรชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัวของบุคลากรการดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีวิสัยทัศน์และสามารถนำพาสถานศึกษาผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถการทำงานเป็นทีม พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้ (1) การสร้างแรงจูงใจและการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การรับฟังความ

คิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับความแตกต่าง และการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีมงาน (2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อให้สมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกัน ลดความเข้าใจผิดและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (3) การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ: จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในทีม เช่น การประชุมกลุ่ม การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน (4) การมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน กำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนในทีมอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าควรทำอะไรและรับผิดชอบในส่วนใด (5) การพัฒนาทักษะการตัดสินใจร่วมกัน: ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกันในทีม โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ (1) การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในตัวเอง เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ ฝึกการคิดนอกกรอบ: ใช้วิธีการ ตั้งคำถาม ปลายเปิด และพัฒนาทักษะด้านจินตนาการ (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้แบบไม่กลัวความล้มเหลว และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ (3) การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและนำแนวทางการบริหาร (4) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมอบรมและสัมมนาด้านการศึกษาและนวัตกรรม สร้างเครือข่ายกับผู้บริหารที่มีแนวคิดก้าวหน้า เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และฝึกฝนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 5) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหาร สนับสนุนการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ STEAM Education เพื่อกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนไอเดียและการพัฒนาโรงเรียน

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่ง นวัตกรรมในสถานศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ดังนี้ (1) การเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นต้นแบบในการใช้นวัตกรรม เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และมองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้ (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม นวัตกรรม สร้างค่านิยมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองเสมอ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดพื้นที่สำหรับทดลองแนวคิดใหม่ (3) การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารและการเรียนรู้ ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหาร เช่น ระบบ e-Office หรือระบบวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน และจัดสรรงบประมาณสำหรับนวัตกรรม เพื่อให้ครูและนักเรียนสามารถพัฒนาโครงการใหม่ ๆ (4) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เชื่อมโยงกับภาคเอกชน มหาวิทยาลัย และสตาร์ทอัพด้านการศึกษา นำ Best Practices จากโรงเรียนที่มีนวัตกรรมมาปรับใช้และร่วมมือกับชุมชนและ ผู้ปกครองในการพัฒนาโครงการนวัตกรรม (5) การส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ให้ครูและนักเรียน อบรมและพัฒนาทักษะที่ จำเป็นในศตวรรษที่

21 นำแนวคิด STEAM และ Design Thinking มาประยุกต์ใช้ในการสอนส่งเสริม วัฒนธรรมผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) ให้กับนักเรียน (6) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ปรับปรุงพื้นที่เรียนรู้ ห้องเรียน อัจฉริยะ (Smart Classroom) ออกแบบห้องเรียนให้ยืดหยุ่น และ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสีเขียวและความยั่งยืนในโรงเรียน

5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้ (1) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Leading by Example) ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบของความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และความคิดบวก มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซื่อสัตย์ และโปร่งใส ทำงานหนักและแสดง ให้เห็นถึงความทุ่มเท เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร (2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยพลังบวก ความร่วมมือ และความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมความสามัคคี (3) การให้คำชื่นชมและยกย่องความสำเร็จ กล่าวคำขอบคุณและชื่นชมอย่างจริงใจ เมื่อบุคลากร ทำผลงานได้ดี ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ และสร้างระบบแรงจูงใจเชิงบวก (4) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร จัดอบรม สัมมนา หรือสนับสนุนให้บุคลากรเข้า ร่วมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการหลักสูตรและนวัตกรรมการสอน และ เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้จากการทำงานจริง (5) การใช้เทคนิคการบริหารเชิงจิตวิทยาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เพื่อเข้าใจความต้องการของบุคลากร นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) มาประยุกต์ใช้ โดยเน้นสร้าง แรงจูงใจเชิงบวก มากกว่าการ หลีกเลี่ยงปัจจัยที่ทำให้หมดกำลังใจ (6) การให้โอกาสในการเติบโตในสายงาน มอบหมายงานที่ท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูสามารถก้าวขึ้นเป็นผู้นำทางการศึกษา และสนับสนุนการทำโครงการวิจัย หรือให้ครูได้พัฒนาแนวทางการสอนใหม่ (7) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดกว้างและจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และเปิดช่องทางให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้ และ ใช้คำพูดที่กระตุ้นให้เกิดพลังบวกและสร้างความมั่นใจให้บุคลากร (8) การดูแลสวัสดิการและความเป็นอยู่ของบุคลากร จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสม สนับสนุนความ สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะดวกสบายและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น

6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านความกล้า เสี่ยงกล้าตัดสินใจ พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ดังนี้ (1) การพัฒนาความมั่นใจในตนเองและทักษะการตัดสินใจ ศึกษาข้อมูลและฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ ก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารต้องมีข้อมูลที่รอบด้านและมองเห็นแนวทางแก้ปัญหา ฝึกการ ตัดสินใจในสถานการณ์จำลอง (Case Study & Scenario Planning) เพื่อให้เกิดความชำนาญ รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย แล้วเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด และสร้างนิสัยการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเป็นระบบ (2) การกล้ารับผิดชอบและยอมรับผลลัพธ์ของการตัดสินใจ เมื่อมีการตัดสินใจ ผู้บริหารต้อง พร้อมรับผลที่ตามมา ทั้งข้อดีและข้อเสีย หากตัดสินใจผิดพลาด ต้องสามารถปรับกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็ว และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

ปลูกฝัง วัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลวให้บุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่ (3) การสร้างทัศนคติที่กล้าเสี่ยง ในเชิงสร้างสรรค์ (Calculated Risk-Taking) ไม่ใช่การเสี่ยงแบบ ไม่มีแบบแผน แต่เป็น การเสี่ยงที่ผ่านการ คำนวณและวิเคราะห์เพื่อลองแนวคิดใหม่ในขนาดเล็กก่อนขยาย ผล ฝึกการบริหารความเสี่ยงโดยการ วิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงรุก (4) การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) วางแผน ระยะยาว และ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน พัฒนาแผนสำรอง (Contingency Planning) เพื่อกรณีเกิดปัญหา ที่ไม่คาดคิด (5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร กล้าคิด กล้าทำ และกล้าทดลองสิ่งใหม่จัด เวทีแลกเปลี่ยนไอเดีย และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ โรงเรียน สร้างระบบสนับสนุนการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ โดยให้ออกาสนำร่องโครงการใหม่ที่มี ความ เสี่ยง แต่มีโอกาสพัฒนาโรงเรียน (6) การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ ใช้ Data-Driven Decision Making (DDDM) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ นำ AI มาวิเคราะห์แนวโน้มของโรงเรียน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการ ตัดสินใจ (7) การบริหารทีมที่กล้าคิดกล้าทำ สร้างทีมที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่สามารถปรับตัวและ ทดลอง แนวทางใหม่ ๆ สนับสนุนให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้พวกเขาเป็นผู้นำที่กล้าตัดสินใจ (8) การสร้างเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองการตัดสินใจ เชื่อมโยงกับผู้นำสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อเรียนรู้แนวทางการบริหารที่ประสบ ความสำเร็จและขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษาทางการศึกษา

7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับ (1) เทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ใช้ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (2) การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาใช้ระบบบริหารจัดการ โรงเรียน (School Management System - SMS) นำ AI และ Data-Driven Decision Making มาใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (3) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูใช้ Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom, และ LMS ต่าง ๆ ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการสอน (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากร เปิดรับและ ทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ครูและนักเรียนได้นำเสนอแนวคิดด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้ แนวคิด Digital Transformation ภายในสถานศึกษา (5) การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ Social Media เช่น Facebook, LINE, YouTube และเว็บไซต์ของโรงเรียนในการสื่อสารกับบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ใช้ E-mail และระบบประชุมออนไลน์ (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams) ในการบริหารงาน (6) การรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) ในสถานศึกษาปลูกฝังวัฒนธรรม ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Hygiene) ให้กับบุคลากรและนักเรียนใช้ระบบการจัดการข้อมูลอย่าง ปลอดภัย(Data Protection System) ส่งเสริมความรู้ด้าน PDPA (Personal Data Protection Act) หรือ กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

8) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีความสามารถด้านการ ตัดสินใจ แก้ปัญหา พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา

ดังนี้ (1) พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบใช้ Model การแก้ปัญหา เช่น PDCA (Plan-Do-Check-Act) วางแผนลงมือทำตรวจสอบและปรับปรุง แยกแยะปัญหาออกเป็น เร่งด่วนไม่ เร่งด่วนและสำคัญ ไม่สำคัญ (ใช้ Eisenhower Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (2) ฝึกทักษะการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven Decision Making - DDDM) ใช้ ข้อมูลเชิงสถิติและวิเคราะห์แนวโน้ม เช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียน, ข้อมูลพฤติกรรมของนักเรียนและข้อมูลบุคลากรใช้เครื่องมือ Big Data & AI เพื่อช่วยในการ วิเคราะห์แนวโน้มของปัญหา ใช้ระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาเพื่อช่วยบริหารจัดการข้อมูลของ โรงเรียน (3) การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม (Collaborative Decision-Making) เปิดโอกาสให้ ครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ปัญหา ใช้เวทีระดมสมอง เพื่อหาทางออก ที่ดีที่สุด ส่งเสริมการตัดสินใจแบบ Consensus Decision Making คือให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและยอมรับผลลัพธ์ร่วมกัน

(10) การอบรมและพัฒนาอย่างการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาต้องอาศัย การคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ, การใช้ข้อมูลสนับสนุน, การเปิดรับความคิดเห็น, การบริหารความเสี่ยง และการใช้ เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ยังต้องเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ การตัดสินใจนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทำให้ทราบถึงระดับของการบริหาร อันจะนำไปสู่การสร้าง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุก สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษานับสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสในการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมร่วมกัน 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองและ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ เพื่อมาประยุกต์ สร้างเป็นแนวความคิดใหม่ ได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี 4) ด้านการสร้างบรรยากาศของ องค์กร ผู้บริหารสถานศึกษานับสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ๆจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อ นำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึด ตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ด้านการ สร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่องและยอมรับในความสามารถของบุคลากรและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ให้รางวัลตอบแทนเมื่อบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 6) ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินให้ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามกระบวนการ

บริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบบริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนได้ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 8) ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดกับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤตหรือปัญหาต่าง ๆ ไปได้เป็นอย่างดี เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วจะส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นอย่างดี



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่เป็นผู้นำทางนวัตกรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลิตสื่อ นวัตกรรมต่างๆในองค์กรให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้บรรลุเป้าหมายที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง สอดคล้องกับ Kanthin (2017) ที่พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีการจัดอบรม เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับ Jaturat (2018) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้พาองค์กรสู่ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนด้วยการรู้จักสภาพการณ์ในอนาคต ปัจจุบัน และการมองเห็นอนาคตอย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาผสมผสานเชื่อมโยง หลอมรวมเข้าด้วยกัน ผู้นำจะต้องมีทักษะด้านการคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์เป็นระบบ และมองเชิงอนาคตภาพ สามารถบริหารคน บริหารตนและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้านำและกล้าจัดการกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรเป็นเลิศในทุกๆด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการ

สร้างโอกาสเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างโอกาสในทุกๆ ที่เพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่ดีขึ้น ในขณะที่เดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษามีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาขาดความตระหนักถึงการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรมกับบุคลากรทางการศึกษา 2) ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การให้ความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยการบูรณาการจากหลายๆฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้ บุคลากรและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทวางแผนและมอบหมายงาน ตลอดจน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้สร้างสรรค์ มีส่วนรับผิดชอบและรับชอบร่วมกันและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ Phongphongpun (2015) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มของบุคคล เพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานอยู่เสมอ ทำให้สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหาร จัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยบูรณาการการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการศึกษาที่เพิ่มขึ้นเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะผู้บริหารมีการกิจที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และนโยบายมากมาย ซึ่งผู้บริหารอาจใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบาย จึงทำให้ผู้บริหารอาจจะขาดการคิดในเชิงสร้างสรรค์งานรวมทั้งจินตนาการ ซึ่งสอดคล้องกับ Yasingthong (2017) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง ซึ่งมีความคิดเห็นในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ ใหม่มาใช้ประกอบการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันนี้มีเทคนิคและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ๆ สถานศึกษาจึงต้องพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่ายและให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการกระบวนการเรียนรู้ในองค์กรตลอดจนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายใน อีกทั้งผู้บริหารยังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานโดยการชื่นชมยินดีในโอกาสต่าง ๆ การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Namwong (2020) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการบริหารความเสี่ยงแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทายเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกาปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีความรู้ความสามารถในการ บริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรเกิดความเคารพนับถือ ศรัทธาและยินยอมที่จะ ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ Yawirach (2009) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้ลูกน้องให้ร่วมมือทำงานได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถให้ลูกน้องเชื่อถือยอมรับ และต้องมีเทคนิคการจูงใจที่ดีและมีความรู้ จิตวิทยาในการจูงใจทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือของตนเองให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ 6) ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ในการจัดการศึกษาและการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อกำกับและตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบที่น่าเชื่อถือ เพื่อกำกับและตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ สอดคล้องกับ Thamtoon (2014) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการบริหารความเสี่ยง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงาน ผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจดำเนินงานบนความเสี่ยงและสามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้นในภายหลังได้เป็นอย่างดี 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญ และสามารถ ประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์

ในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับ ประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับ Kaewrakmuk (2020) ที่กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่าเป็นเทคโนโลยีที่ใช้จัดการ สารสนเทศโดยมีกระบวนการการดำเนินงานสารสนเทศตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การ จัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในด้านความถูกต้องและรวดเร็ว ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบ บริหารให้เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับประยุกต์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา 8) ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก กล่าวคือ เป็นการใช้ความคิดหรือนวัตกรรม เทคโนโลยีรวมถึงกระบวนการต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นวิธีการที่ใช้ใน การแก้ปัญหาโดยประกอบด้วย กิจกรรมหลายอย่างต่อเนื่องกัน ผู้แก้ปัญหาต้องพยายามปรับปรุงตัวเองและ สิ่งแวดล้อมเข้าสู่ภาวะสมดุลที่คาดหวัง เพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่มุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหาที่ส่งผลถึงการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นโดยผ่าน การทำงานร่วมกันระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์และการคิดวิจารณ์ญาณ และทักษะที่หลากหลายสอดคล้อง Sarutapon (2011) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาไว้ว่าเป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยผลงานที่ เกิดขึ้น ความคิดสร้างสรรค์ การอาศัยนวัตกรรมเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาช่วยแก้ปัญหาย่อมจะหมายถึงวิธีการ แก้ปัญหาที่เป็นวิธีที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน หรือเป็นวิธีแก้ไขปัญหาก็แตกต่างจากวิธีอื่นที่เคยทำกันมา หรือเป็นวิธีการแก้ไขปัญหามาเชิงบวกคือเกิดประโยชน์มากกว่าวิธีที่เคยทำนั่นเอง

ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 8 แนวทาง ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการทำงานเป็น ทีม 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้าง บรรยากาศขององค์กร 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ 6)) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ 7)) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร 8) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการหลายท่านและนำมาสังเคราะห์ ซึ่งได้ประเด็นสำคัญ ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งหมด 8 ประเด็นดังที่กล่าวมา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาเป็นแนวทางการ พัฒนาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 8 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yaowanat (2019) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย 6 แนวทางได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) การ มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ 5) การสร้าง บรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา 6) ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม

สรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ รองลงมา ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา และด้านการคิด สร้างสรรค์ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศความรู้ใหม่มาใช้ประกอบการพัฒนา สถานศึกษาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเองสำรวจข้อมูลความรู้ใหม่ๆ โดยการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ บริหารความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานให้มากขึ้น ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหา มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมุ่งเน้นการ พัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความรู้ต่าง ๆ อย่างถ่องแท้เพื่อนำความรู้ ที่ได้มาใช้ในการเลือกรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งเป้าไว้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 8 แนวทาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศขององค์กร การสร้างแรงจูงใจ ความกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การตัดสินใจและแก้ปัญหาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ได้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถส่งเสริมการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมได้
2. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

References

- Chaturas, P. (2018). *Assessment of the Needs for Innovative Leadership Development of Basic Education School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 39*. (Master of Education Thesis). Naresuan University. Phitsanulok.
- Chamchoi, S. (2012). Innovative concepts for educational administration in the 21st century. *Naresuan University Journal of Education*, 14(2), 117-128.
- Kaewrakamuk, N. (2020). *A study of the conditions and problems of using information technology for the administration of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai Area 3*. (Independent study, M.Ed., University of Phayao). Phayao.
- Kanthin, P. (2017). *Innovative Leadership of School Administrators in Pracharat Schools, Chiang Mai Primary Educational Service Area 5*. (Master of Education Thesis). Chiang Mai University. Chiang Mai.
- Namwong, J. (2020). *Development of a program to enhance innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Sisaket Area 1*. Master of Education in Educational Administration and Development. Maha Sarakham University. Maha Sarakham.

- Nuntasri, T. (2020). *Development of innovative leadership indicators for administrators of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area in the Northeast*. (Master's Thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University. Sakon Nakhon.
- Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai Area 3. (2024). *Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai Area 3 Action Plan for Fiscal Year 2024*. Chiang Rai: Office of the Primary Educational Service Area, Chiang Rai Area 3.
- Patipan, K. (2013). *Structural equation model of creative leadership of vocational education administrators*. (Ph.D. thesis). Khon Kaen University. Khon Kaen.
- Pongphongpoo, S. (2015). Teamwork affecting academic administration of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Pathum Thani Area 2. *Journal of Graduate Studies, Valaya Alongkorn Rajabhat University under Royal Patronage*, 11(1), 162-173.
- Saensingh, A. (2017). *Organizational atmosphere affecting the achievement motivation of employees at The Mall Group Co., Ltd., Nakhon Ratchasima branch*. Independent study, M.B.A., Rajamangala University of Technology Isan, Nakhon Ratchasima.
- Saisirisuk, P. (2018). *Innovative leadership of administrators in secondary schools, interdisciplinary group, Panchapakhee District, Office of the Secondary Education Area 4*. Independent study. (Master of Education). Kasetsart University. Bangkok.
- Sarutaporn, S. (2011). *Systematic Problem Analysis Manual*. Bangkok: Basebook.
- Sindarat, P. (2010). *Creative and Productive Leaders: New Visions and New Leaders in Education*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House 138.
- Tamtoon, W. (2014). *Innovative leadership of administrators affecting high-performance organizations of schools under the Office of Secondary Education Area 21*. (Master of Education Thesis). Khon Kaen University. Khon Kaen.
- Yaowanat, N. (2019). *Guidelines for Development of Innovative Leadership of School Administrators under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2*. Independent study, (Master of Education). Sukhothai Thammathirat Open University. Nonthaburi.
- Yasingthong, W. (2017). Innovative leadership affecting the learning personhood of teachers under the Office of Secondary Education Area 25. *EDGKKUJ*, 11(3), 234-244.
- Yawirach, N. (2009). *Leadership and Strategic Leader*. Bangkok: Triple Group.