

ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

The Strategic Proposals for Development to Innovative Leadership of School Administrators Under Loei - Nhong Bua Lamphu Secondary Educational Service Area

ณัฐพงษ์ เกรียงไกรวงษ์ (Nattaphong Kriangkrai Wong)^{1*} ดร.ดาวรุวรรณ ถวิลการ (Dr. Dawruwan Thawinkan)^{**}

(Received: September 21, 2023; Revised: May 7, 2024; Accepted: May 24, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อประเมินข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า การสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีทั้งหมด 5 กลยุทธ์ คือ 1) ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจ 3) ส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง 4) ส่งเสริมบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.33) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.45) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.38)

ABSTRACT

This research is policy research. The objectives are 1) to create strategic proposals for the development of innovative leadership of school administrators and 2) to evaluate strategic proposals to improve innovative leadership. Innovative Leadership of School Administrators under Loei - Nhong Bua Lamphu Secondary Educational Service Area. The results showed that Strategic Proposal for Innovative Leadership of School Administrators under Loei - Nhong Bua Lamphu Secondary Educational Service Area. There are 5 strategies in total: 1) Promote innovative vision 2) Promote risk management and decision making 3) Promote creative thinking skills, innovation, and change 4) Promote an atmosphere of innovative organization 5) Promote participation of team members and networks. The propriety is at the high level ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.33), feasibility at a high level ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.45) and the utility is at the high level ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.38).

คำสำคัญ: ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Keywords: The Strategic proposals, Innovative leadership

¹Corresponding author: nattaphong.k@kkumail.com

*นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Student, Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทนำ

ประเทศไทยกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ โดยการศึกษาถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 : ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย [7]

ในการบริหารจัดการศึกษาผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพ ของสังคม และความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ให้ได้ [1] การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรทำงานให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานทั้งนี้และทั้งนั้นจะต้องมีการ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี หากผู้นำไม่มีภาวะความเป็น ผู้นำจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำจึงต้องมีคุณลักษณะ แห่งความเป็นผู้นำ กล่าวคือจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความสามารถสื่อสารความคิดและแนวคิดให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกัน กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง และกล้าคิดนอกกรอบ และมีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม [5] โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงจะส่งผลให้ สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนา การศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่จัดให้มีหลักสูตรการ จัดอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 7 เรื่อง อันประกอบด้วย 1) การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) กลยุทธ์การตลาดสำหรับสถานศึกษา 4) กลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา 5) การบริหารความเสี่ยงสำหรับสถานศึกษา 6) การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่วัฒนธรรมคุณภาพ 7) กลยุทธ์การพัฒนา ความสัมพันธ์ [7]

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงาน ให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐาน ของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็น แรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมี ความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้อง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ประกอบด้วย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการจัดทำร่างข้อเสนอ จากนั้นนำไปตรวจสอบในระยะเวลาที่ 2 ซึ่งเป็นระยะตรวจสอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งหวังให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อต้นสังกัด จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่นำพาองค์กรไปสู่การเป็น องค์กรนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ยั่งยืนตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อประเมินข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงนโยบาย (policy research) ที่ยึดหลักการวิจัยแบบผสม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายจากหลากหลายแหล่งตามหลักการสามเส้า (Triangulation) และหลักการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียระดับฐานราก (Grounded/Grass Root Stakeholders) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 1)ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2)ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3)ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4)ด้านการบริหารความเสี่ยง 5)ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาเพื่อสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีการดำเนินการวิจัย 2 วิธี คือ 1) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Document Study) ตามแนวคิดของ Swart [2], Horth & Vehar [6], Hunter and Cushenbery [7], Anand & Saraswati [11], Ariratana, Tang Keow Ngang, Sirisooksilp [15], สุริยา และสิทธิชัย [13], ปวีณา, มนต์ภัส และทองเอก [10], เอมจิตร [4], ฐิตินันท์, วาโร, วลีนิภาและพรเทพ [14], และ นาวัน, สราวุธ และวิชาญ 9] สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบออกมาได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย 2) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิคือผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูจำนวนประชากร 52 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

- 1.1 คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป
- 1.2 วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป
- 1.3 ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา 10 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในประเด็นตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ปัจจัย กระบวนการและรูปแบบการดำเนินงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์อยู่ที่ 0.95 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องกันของเนื้อหา เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดทำร่างข้อเสนอเชิงกล

ยุทธในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระยะที่ 2 การตรวจสอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้วยการพิจารณา โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับโรงเรียนและระดับจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินชนิดมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) เพื่อประเมินข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า

กลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจ 3) ส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง 4) ส่งเสริมบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) กำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันกับครูและบุคลากรในองค์การ 3) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ เก็บข้อมูลความต้องการ ความคิดเห็น ตลอดจนความพึงพอใจของครูและบุคลากรในองค์การในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ 4) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการให้ครูและบุคลากรในองค์การได้รับทราบ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจ มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ประชุมและแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยให้ครูและบุคลากรในองค์การได้มีส่วนร่วม 2) สร้างและออกแบบเครื่องมือที่ง่ายและรวดเร็ว พร้อมจัดทำเอกสารคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือ

โครงการ 3) จัดระบบการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงาน 4) ส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการ 5) ส่งเสริมการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติกิจกรรมและโครงการ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) สำรวจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากครูและบุคลากรในองค์กร 2) กำหนดวิสัยทัศน์จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่ท้าทาย 3) กำหนดกรอบนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา 4) สร้างความเข้าใจและความจำเป็นในการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นของสถานศึกษา 5) ประสานขอความร่วมมือจัดตั้งข้อตกลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มศักยภาพตนเองและบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างถูกต้อง ผ่านการฝึกปฏิบัติการอบรม สัมมนา เป็นต้น 2) มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการ โดยเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อน 3) ส่งเสริมการยกย่องชมเชยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเชิงนวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การมอบรางวัลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ทำข้อตกลงกับภาคีเครือข่ายหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันครูพัฒนา ศูนย์บริหารการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ เป็นต้น 2) จัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน

2. ผลการประเมินข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) กำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันกับครูและบุคลากรในองค์กร 3) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ เก็บข้อมูลความต้องการ ความคิดเห็น ตลอดจนความพึงพอใจของครูและบุคลากรในองค์กรในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ 4) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้รับทราบ ต้น โดยมี ผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58) ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.58) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46)

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจ มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ประชุมและแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วม 2) สร้างและออกแบบเครื่องมือที่ง่ายและรวดเร็ว พร้อมจัดทำเอกสารคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการ 3) จัดระบบการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงาน 4) ส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการ 5) ส่งเสริมการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติกิจกรรมและโครงการ โดยมี ผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.37) ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.43) และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.46)

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) สำรวจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากครูและบุคลากรในองค์กร 2) กำหนดวิสัยทัศน์จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่ท้าทาย 3) กำหนดกรอบนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา 4) สร้างความเข้าใจและความจำเป็นในการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นของสถานศึกษา 5) ประสานขอความร่วมมือจัดตั้งข้อตกลงในการปฏิบัติงานของครู

และบุคลากรในองค์กร โดย มี ผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.20) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.14)

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มศักยภาพตนเองและบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างถูกต้อง ผ่านการฝึกปฏิบัติการอบรม สัมมนา เป็นต้น 2) มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการ โดยเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อน 3) ส่งเสริมการยกย่องชมเชยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเชิงนวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การมอบรางวัล การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กร โดย มี ผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.30) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.36) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.41)

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ทำข้อตกลงกับภาคีเครือข่ายหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันครุพัฒนา ศูนย์บริหารการพัฒนา ศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ เป็นต้น 2) จัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน โดยมี ผลการประเมินด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.20) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.33) และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.46)

โดยในภาพรวมการประเมินข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีผลการประเมินในด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยมี ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.33) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยมี ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.45) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก โดยมี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.38)

อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีประเด็นนำมอภิปรายดังนี้

1. ผลการสร้างข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงนโยบายอย่างเป็นระบบ มีการทบทวนเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างลุ่มลึก และใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบออกมา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Swart [2] ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรมและแรงจูงใจ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง และสอดคล้องกับ Horth & Vehar [6] ที่กล่าวถึง หลักการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอมจิตร [4] ที่ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) การสร้างความร่วมมือ 3) กล้าเสี่ยง 4) มุ่งเปลี่ยนแปลง โดยมีกลยุทธ์ที่ 1 วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมพัฒนาระบบการรับรู้และสะท้อนตนเอง มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มศักยภาพตนเองและบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่าง

ถูกต้อง ผ่านการฝึกปฏิบัติการ อบรม สัมมนา เป็นต้น 2) มีการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการ โดยเห็นจุดแข็ง และจุดอ่อน 3) ส่งเสริมการยกย่องชมเชยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเชิงนวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การมอบรางวัล การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสรรค์นวัตกรรม ด้วยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) สำรวจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากครูและบุคลากรในองค์กร 2) กำหนดวิสัยทัศน์จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่ท้าทาย 3) กำหนดกรอบนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา 4) สร้างความเข้าใจและความจำเป็นในการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นของสถานศึกษา 5) ประสานขอความร่วมมือจัดตั้งข้อตกลงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในองค์กร กลยุทธ์ที่ 3 สร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ส่งเสริมความร่วมมือ มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ทำข้อตกลงกับภาคีเครือข่ายหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันครุพัฒนา ศูนย์บริหารการพัฒนา ศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ เป็นต้น 2) จัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน และกลยุทธ์ที่ 4 บริหารความเสี่ยงและส่งเสริมการตัดสินใจ มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ประชุมและแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วม 2) สร้างและออกแบบเครื่องมือที่ง่ายและรวดเร็ว พร้อมจัดทำเอกสารคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการ 3) จัดระบบการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงาน 4) ส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการ 5) ส่งเสริมการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติกิจกรรมและโครงการ

2. ผลการประเมินข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากถึง มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ผลการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะผู้นำ นอกจากนี้สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายังมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับตำแหน่ง โดยต้องผ่านการอบรมเพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยการสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ถือเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญของการพัฒนา อีกทั้งยังมุ่งเน้นคุณลักษณะของผู้นำที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประเมินกลยุทธ์มีเกณฑ์การประเมินประกอบด้วย 1) การยึดหลักการพิจารณาความเหมาะสมเป็นการประเมินดูว่ากลยุทธ์หรือ ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้นั้น เหมาะสมเพียงใด 2) การพิจารณาหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ เป็นลักษณะของการ ประเมินกลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้น มีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน และ 3) การยึดหลักพิจารณาความเป็นประโยชน์ เป็นการประเมินข้อมูลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Nilsangrat, Sethakajon & Sakun [9] ที่ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 4 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพสู่การเรียนรู้ (Leading Innovative Leadership on Personality to Learning) 2) กลยุทธ์การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะสู่การคิด (Leading Innovative Leadership on Skill to Thinking) 3) กลยุทธ์การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างนวัตกรรมสู่การพัฒนา (Leading Innovative Leadership on Innovative Creation to Development) และ 4) การนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างทีมงานสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading Innovative Leadership on Teamwork to Transformation)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีองค์ประกอบที่เป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนที่จะนำไปกลยุทธ์ไปใช้จำเป็นต้องศึกษาอย่างละเอียดเพื่อให้เกิดความเหมาะสม เป็นไปได้และเกิดประโยชน์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2. ควรนำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้อย่างรูปธรรม เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะด้านนวัตกรรมกับผู้บริหารสถานศึกษาสู่การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งผู้สนใจสามารถนำข้อเสนอเชิงกลยุทธ์นี้ไปดำเนินการวิจัยปฏิบัติการหรือการวิจัยและพัฒนาต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

1. Ruangsri A. Thai education system [Internet]. 2008 [cited 2022 Feb 14]. Available from: <https://www.gotoknow.org/posts/174101>. Thai.
2. Swart DB. The Development of an Innovation leadership Questionnaire Stellenbosch University. Master of Commerce in the Faculty of Economic and Management Sciences, Stellenbosch University [Internet]. 2013 [cited 2022 Feb 14]. Available from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1026.4245&rep=rep1&type=pdf>
3. Education Council Secretariat Ministry of Education. National Education Plan 2017-2036. First Edition. Bangkok: Chili-Wan Graphic; 2017. Thai.
4. Somsueb E. Indicators of Innovative Leadership for Secondary School Administrators : Development and Testing of a Structural Relationship Model [PhD Thesis]. Khon Kaen Mahamakut Wittayalai University; 2018. Thai.
5. George. Innovation for inclusive growth : Towards a theoretical framework and a research Agenda. Journal of Management Studies, 2012; 49 (4): 661-683.
6. Hort D, Buchner D. Innovation Leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results [Internet]. 2012 [cited 2022 Feb 14]. Available from <https://bit.ly/2IAUeG9>
7. Hunter ST, Cushenbery L. Leading for Innovation: Direct and Indirect Influences. Advances in Developing Human Resources, 13, 248-265 [Internet]. 2011 [cited 2022 Feb 14]. Available from <http://dx.doi.org/10.1177/1523422311424263>
8. Ministry of Education. Education Development Plan. 2017-2021; 12 Thai.

9. Nilsangrat N, Sethakajon S, Sakun W. Developing innovative leadership of university administrators in the central region. *Journal of Graduate Studies*. 2020; 79. Thai.
10. Kanthani P, Manokarn M, Thonggok T. Innovative Leadership of School Administrators. *Pracharath Chiang Mai Primary Educational Service Area, District 5. Veridian E-Journal, Silpakorn University, Thai version, Humanities Social Sciences and Arts*. 2017; 10(3). Thai.
11. Anand P, Saraswati A. Innovative Leadership for Organizational Competitive Advantage in the 21st Century. *Journal of Management Science*. 2020; 22(1): 241-257. Thai.
12. Suksawang S. Challenges for the new generation of leaders [Internet]. 2017 [cited 2021 Dec 16]. Available from: <https://www.sasimasuk.com/16768188/Vuca-World>. Thai.
13. Suangsiri S, Sonseepee S. Components of Innovative Leadership of Teachers. Under the Office of Primary Education Area, Udon Thani District 2. The 22nd National Graduate Research Research Conference; 2021. Thai.
14. Nantasri T, Pengsawat W, Chakbang W, Sathiannoppakao P. Components of Innovative Leadership of Teachers Under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area District 2. The 22nd National Graduate Research Research Conference; 2021. Thai.
15. Ariratana W, Tang Keow Ngang, Sirisooksilp S. The effect of innovative leadership on competency of creating high performance organization. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 2019; 40: 311-318. Thai.