

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร
Guidelines for Development of Innovative Leadership for School
Administrators under Secondary Educational Service Area Office Mukdahan

¹ธีระวุฒิ จันทะพันธ์, ²สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และ ³จารุวรรณ เขียวน้ำชุม
¹Theerawut Chantapan, ²Sumalee Sriputtarin, and ³Jaruwan Kheawnamchum

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Faculty of Education, Nakhon Phanom University

E-mail: ¹c.theerawut@pccm.ac.th, ²sumaleesripot@hotmail.com, ³jaruwan_jaru@npu.ac.th

Received January 31, 2024; Revised March 11, 2024; Accepted April 22, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) พัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 252 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละและวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 3 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถาม (2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ 2) ความต้องการจำเป็นมีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (2) ด้านการเปิดรับความเสี่ยง (3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม (6) ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม

รวมทั้งสิ้น 31 แนวทาง 4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม พบว่า ทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; แนวทางพัฒนา; มัธยมศึกษา

Abstract

This article aimed to: 1) study the current and desirable situations for innovative leadership for school administrators; 2) assess the needs for innovative leadership for school administrators; 3) develop guidelines for innovative leadership for school administrators; and 4) assess the suitability and possibility of guidelines for the development of innovative leadership for school administrators. The research area was schools under the secondary educational service area office in Mukdahan. The sample group consisted of 252 school administrators and teachers who followed the percent criterion in the sample size specification, and they were selected by multi-stage random sampling. There were three research instruments: (1) a questionnaire; (2) a structured interview form; and (3) a suitability and possibility assessment form. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$).

The research results were as follows: 1) The overall current situations and desirable situations for innovative leadership for school administrators were at the high level and the highest level, respectively; 2) the needs were higher than the overall value, namely visionary, creative thinking, and innovative leadership; 3) The overall development guidelines consisted of six aspects, as follows: (1) visionary; (2) taking risks; (3) teamwork and participation; (4) having creative thinking; (5) creating an innovative organizational atmosphere; and (6) having an innovative leadership personality, which consisted of 31 guidelines; and 4) the results of the overall development evaluation revealed that the suitability was at the highest level and the possibility was at the highest level.

Keywords: innovative leadership; school administrators; guidelines for development;
secondary education

บทนำ

ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การพัฒนาศึกษาประสบความสำเร็จผู้บริหารทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับการจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ว่าภารกิจที่รับผิดชอบอยู่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ผู้บริหารทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์การ นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นผู้สนับสนุน กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน และสร้างวัฒนธรรมที่เน้นไปที่การสร้างค่านิยมที่จะทำให้เกิดทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมในระดับปัจเจก และที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดองค์การนวัตกรรมอย่างแท้จริง คือ การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องแล้ว จะสามารถพัฒนาผลลัพธ์หรือคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืนและทันสมัยตลอดเวลา (นุชิดา สุวแพทย์ และ ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ, 2559) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงเป็นภาวะผู้นำทางการศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาสามารถรับมือกับปัญหาด้วยวิธีการ มุมมองและแนวคิดการแก้ปัญหาทางการศึกษาใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก

การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมทางการศึกษาส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบไม่เพียงแต่งานของบุคลากรเท่านั้นแต่ยังรับผิดชอบระบบบริหารจัดการและรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองอีกด้วย สำหรับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคู่กันระหว่างการพัฒนาตนเองและการได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาโดยตระหนักถึงการรับรู้ในตนเองและการมีวินัยในตนเอง รวมทั้งต้องได้รับการพัฒนา เช่น จากการศึกษา จากประสบการณ์ จากการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า หรือจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจากการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาจะเกิดขึ้นจากการพบประเด็นความท้าทายที่เกิดขึ้นในการบริหาร ผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนานวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ และมีการนำนวัตกรรมนั้น ๆ ไปใช้เพื่อการพัฒนาและการปรับปรุง ขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (กุลชลี จงเจริญ, 2562) ดังนั้น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องอาศัยข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นจากการสำรวจสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทพื้นที่ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ปีการศึกษา 2565 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 30 โรงเรียน มีข้าราชการครู 839 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 เมษายน 2566) โรงเรียนขนาดกลาง 22 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการบริหารจัดการการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเน้นการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและตรงตามหลักสูตรทางการศึกษา ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมจิตสำนึกความเป็นไทย สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ความสำนึกในความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครุมีคุณธรรมจริยธรรมความรู้ความสามารถและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต, 2566) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ได้เน้นไปที่ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกครูและ บุคลากรทางการศึกษา เข้ารับรางวัลต่าง ๆ ในระดับชาติ แต่ไม่ได้มีแนวทางส่งเสริมพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา ขณะเดียวกันเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้สร้างสรรค์ นวัตกรรมมีทักษะทางด้านภาษาและดิจิทัล โดยมีตัวชี้วัด คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ร้อยละ 85 ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะทางด้าน ภาษาและดิจิทัล ทั้งนี้กลับไม่พบโครงการหรือแนวปฏิบัติที่รองรับการขับเคลื่อนตามเป้าหมายนี้ ส่งผลให้ทางผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดไม่ได้ตระหนักในจุดนี้ที่จะมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแก้ปัญหาทางการศึกษาด้วยนวัตกรรม แม้จะมีเป้าหมายด้านประสิทธิภาพ คือ มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการขององค์กรอย่างมีคุณภาพ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ สำนักงานเขตพื้นที่และทุกสถานศึกษาในสังกัดมีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการขององค์กรอย่างมีคุณภาพ แต่ก็ไม่ได้ปรากฏในรายงานผลการดำเนินการที่ชัดเจนในส่วนนี้ ทั้งที่เป็นกลยุทธ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่ได้ดำเนินนโยบายตาม

บทความวิจัยนี้นำเสนอ สภาพและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญกับ

การพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในการบริหารองค์กร จึงได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สภาพปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาของผู้นำในบริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ซึ่งเป็นข้อมูลนำไปสู่กำหนดเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาทางการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่รวดเร็วในยุคโลกพลิกผัน และเพิ่มขีดศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพและมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและเติบโตเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยให้พัฒนาอย่างยั่งยืนไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นหรือเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการปฏิสัมพันธ์ จูงใจ โน้มน้าว ชี้แนะ ผลักดัน สั่งการให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ ทำให้ยินยอมปฏิบัติตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การด้วยความซื่อสัตย์ เต็มใจและรับผิดชอบ (Daft, 2008; Dubrin, 2004; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2555; สุนทร โคตรบรรเทา, 2560)

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ กลยุทธ์ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจ สมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ มีรูปแบบการบริการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหา ที่สร้างความพึงพอใจ และตอบสนองตามความต้องการของผู้รับบริการ (Sen & Eren, 2012; Weiss & Legrand, 2011)

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจาก การใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้ (Carmeli et al., 2010; Imaginationcomau, 2016)

1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษากรอบแนวคิดของ Pagaura (2020), Fuad et al. (2021), พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2565), นาวัน นิลแสงรัตน์, สรายุทธ เศรษฐขจร และ วิชาญ สาคุณ (2564), ลฎาภา นาคคุบัว และ จันทรศัม ภูติอริยวัฒน์ (2564); ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2562), วัลลภา อาริรัตน์, แทง เคียว วง และ เสาวณี สิริสุขศิลป์ (2562), ตรี ภูวิโคตรธนกุล, วัลลภา อาริรัตน์ และ ประกฤติยา ทักษิโณ (2562), กุลชลี จงเจริญ (2561), และ เอมจิตร สมสืบ (2561) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการวางแผนอย่างรอบคอบ มีการสร้างหรือกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่มีความชัดเจน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สร้างค่านิยมกระตุ้นให้คนในองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มีการดำเนินการหรือปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการปรับตัวเข้ากับกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเปิดรับความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจและจะต้องกล้านำวิธีการใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาภายในองค์กร ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคม โดยกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาด ทั้งยังตระหนักว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวนั้นเชื่อมโยงกันและเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อการเติบโต สนับสนุนพนักงานให้เป็นผู้ร่วมเรียนรู้ และสนับสนุนการรับความเสี่ยง

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท มอบหมายงานที่ชัดเจน มีการมอบอำนาจอย่างไว้วางใจ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในทีม มีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และอาจมีการสร้างสัมพันธภาพกับหน่วยงานนอกองค์กรเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน มีการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาให้กับสมาชิกในองค์กรรวมถึงการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำมีความคิดหรือมุมมองที่แตกต่างและสร้างสรรค์ มีการคิดแบบมีวิจารณญาณ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีจินตนาการสูง มีความคิดริเริ่มและความคิดยืดหยุ่น โดยที่ผลของความคิดนั้นสามารถก่อให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ด้วยวิธีการใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพต่อสถานศึกษา ทั้งนี้ยังสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในองค์กร มีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตัดสินใจริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการกระทำของบุคลากร

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม กระบวนการสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีการส่งเสริม ICT ทั่วทั้งโรงเรียน ผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจ โน้มน้าวใจ ให้ครูร่วมสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งนวัตกรรมใหม่ที่ท้าทายในการแก้ปัญหา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสนับสนุนสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีความรู้ความสามารถหรือทักษะในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์สร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัยในตนเองและมีจิตสำนึกต่อตนเอง ต่อสถานศึกษาและสังคม มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ควบคุมอารมณ์ได้ดีเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะนวัตกรรม ด้วยวิธีการอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของ

สถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคและมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรตระหนักที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาไปพร้อมกัน

2. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายแนวทางพัฒนา

แนวทางพัฒนา คือ วิธีการดำเนินการหรือรูปแบบที่ใช้เป็นแนวทาง เป็นตัวอย่างให้กระทำตาม โดยกระทำอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Stoner & Wankel, 1986; สนธยา พลศรี, 2547)

2.2. ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

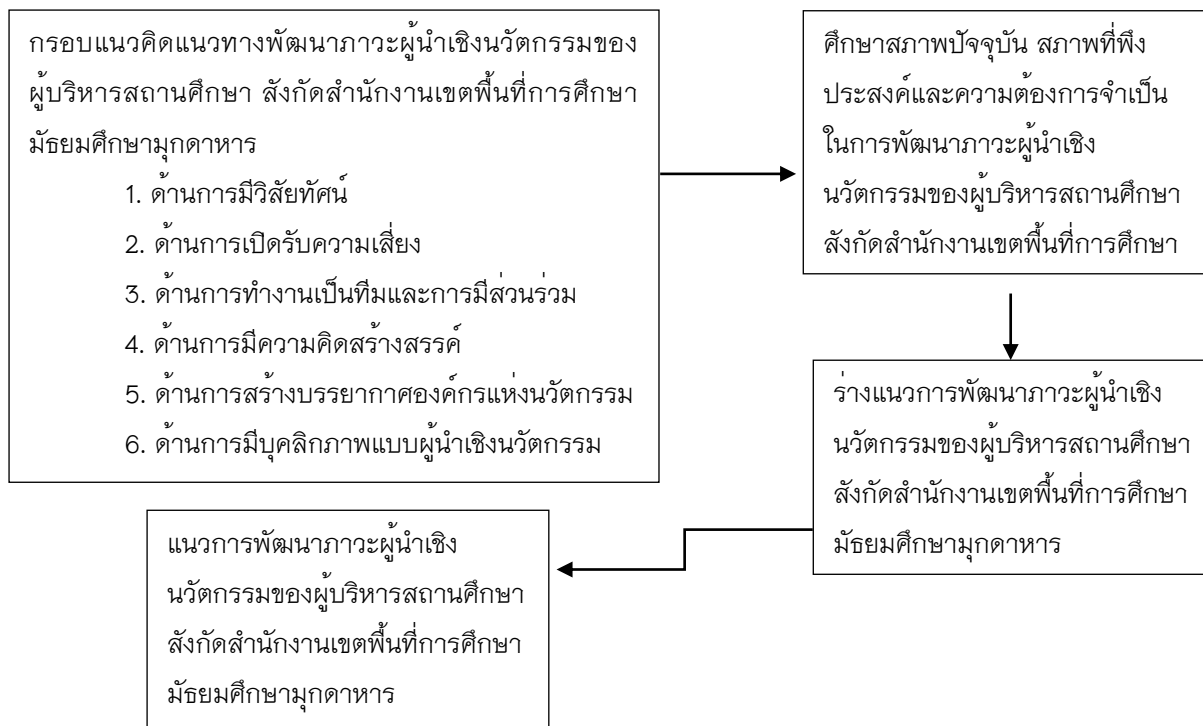
การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยมีการจัดหลักสูตร กิจกรรม และกระบวนการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคคลให้มี ภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยการพัฒนาคัดเลือกบุคคลให้มี ภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยองค์ประกอบหลายส่วนทั้งในด้าน การกำหนดรูปแบบของผู้นำที่เราต้องการ การเลือกสภาพแวดล้อมในการพัฒนาตนเอง การหมั่น ฝึกฝนด้วยวิธีการที่เหมาะสม การขจัดปัญหาอุปสรรค การพัฒนาให้มีการยกระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาการสร้างแรงจูงใจในการสร้างภาวะผู้นำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการได้รับคำแนะนำ จากผู้อาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์ (Avolio, 2011; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาผู้นำที่เป็นการพัฒนาแบบควบคู่กันระหว่างการพัฒนาตนเองและการได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้น ผู้บริหารจะต้องพัฒนาโดยตระหนักถึงการรับรู้ในตนเองและการมีวินัยในตนเอง รวมทั้งการที่ต้องได้รับการพัฒนา เช่น จากการศึกษาจากประสบการณ์ จากการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า หรือจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจากการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dotlich & Noel, 1998; Dubrin, 2010; Fullan, 1995)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี พื้นที่วิจัย คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 231 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 2 ฉบับๆ ละ 30 ข้อ คือ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .60–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28–.70 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 252 ฉบับ ได้คืน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีค่าดัชนีความ

สอดคล้องเชิงเนื้อหา รายข้อระหว่าง .60–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40–.71 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 252 ฉบับ ได้คืน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สถิติที่ใช้ในระยะที่ 1 ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ตามกรอบแนวคิดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา รายข้อเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การร่างแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 และการวิเคราะห์ข้อมูลตามเอกสารบทที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาแนวภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเปิดรับความเสี่ยง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมและการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม แล้วร่างเป็นแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มีการประเมินคุณภาพเครื่องมือประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มี 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเปิดรับความเสี่ยง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมและการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา รายข้อเท่ากับ .80–1.00

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการแปลผล รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์	4.37	.67	มาก	4.65	.37	มากที่สุด
2. การเปิดรับความเสี่ยง	4.42	.61	มาก	4.66	.34	มากที่สุด
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.50	.57	มาก	4.70	.33	มากที่สุด
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.40	.66	มาก	4.68	.35	มากที่สุด
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.40	.54	มาก	4.67	.33	มากที่สุด
6. การมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.34	.60	มาก	4.66	.32	มากที่สุด
รวม	4.40	.41	มาก	4.67	.23	มากที่สุด

ตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.34-4.50$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.50$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 6 การมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.34$)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.65 - 4.70$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.70$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.65$)

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยนำ

ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาคำดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ คำดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร				ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	D	I	$PNI_{Modified}$	
1. การมีวิสัยทัศน์	4.37	4.65	0.064	2
2. การเปิดรับความเสี่ยง	4.42	4.66	0.054	4
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.50	4.70	0.044	5
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.40	4.68	0.064	2
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.40	4.67	0.061	3
6. การมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.34	4.66	0.074	1
รวม	4.40	4.67	0.061	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีคำดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.061 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม คือ ด้านที่ 6 การมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ($PNI_{Modified} = 0.074$) ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified} = 0.064$) และด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{Modified} = 0.064$)

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร แนวทางพัฒนา (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถวิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของสถานศึกษารวมทั้งโอกาสและอุปสรรค เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงานและกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา ควรกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำกับติดตามตาม ในการบริหารสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนตามแผนงานโครงการ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ผู้บริหารใช้วิธีการถอดบทเรียนสารสนเทศการบริหารสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อใช้ประกอบการวางแผนการ

บริหารงานในปีต่อไป และผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมหรือรูปแบบโมเดลในการบริหาร นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

(2) ด้านการเปิดรับความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าเปลี่ยนแปลงและกล้าทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เปิดกว้างให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ทำการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ และพร้อมที่จะกล้าแสดงความรับผิดชอบต่อผลอันเกิดจากความเสี่ยงทุกรูปแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา ให้ความรู้และวิธีการรับมือกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาการศึกษาให้มากที่สุด และจะต้องสร้างภาวะผู้นำในการตัดสินใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมที่จะกล้าแสดงความรับผิดชอบต่อผลอันเกิดจากความเสี่ยงทุกรูปแบบ (3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและควรกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน สามารถพัฒนาได้ด้วยการ เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยากมีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจในทิศทาง การขับเคลื่อนขององค์กรร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ และผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้อำนวยความสะดวก รับฟังให้คำแนะนำและแก้ปัญหา รวมไปถึงการให้ความรู้ เทคนิควิธีการและทักษะในการแก้ปัญหาแก่บุคลากรในองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้อำนาจบุคลากรให้อำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ

(4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารทางด้านวิชาการใน การพัฒนาระบบการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อนำไปสู่ นวัตกรรมการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องคิดและเรียนรู้สิ่ง แปลกใหม่ ตลอดจนการจัดกิจกรรม การจัดฝึกอบรมและการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ซึ่งอาจช่วยลดการใช้ทรัพยากร ขณะเดียวกันก็ได้ประสิทธิภาพสูงกว่าวิธีการเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้ที่จะวิเคราะห์ปัญหา จะได้เข้าใจปัญหาที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ปัญหา (5) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาให้มีความผ่อนคลาย ยืดหยุ่นและ เกิดความสบายใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านรูปแบบที่ทันสมัย เช่น ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องให้บุคลากร พัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นที่ปรึกษาให้ครู สร้างความไว้วางใจให้ครู และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีให้กับครู

รวมไปถึงสร้างแรงบันดาลใจให้ครู ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา (6) ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตใจเปิดกว้างและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องเข้าถึงได้ มีความจริงใจ ทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ผู้บริหารต้องรักษาคำพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องพัฒนาทักษะเชิงมนุษย์ จึงจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะเชิงมนุษย์ คือ ความสามารถของผู้บริหารที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถยืนหยัดอยู่บนความสามารถของตน ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำมาขับเคลื่อนทางการศึกษาและสามารถนำนวัตกรรมมาแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ และผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรับผิดชอบและตระหนักต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมาย

วัตถุประสงค์ที่ 4. ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 10 มี 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเปิดรับความเสี่ยง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป เป็นข้อที่ใช้ได้ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์	5.00	.00	มากที่สุด	4.96	.09	มากที่สุด
2. การเปิดรับความเสี่ยง	5.00	.00	มากที่สุด	4.80	.24	มากที่สุด
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	5.00	.00	มากที่สุด	4.84	.17	มากที่สุด
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	5.00	.00	มากที่สุด	4.80	.24	มากที่สุด
5. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	5.00	.00	มากที่สุด	4.92	.18	มากที่สุด
6. การมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม	5.00	.00	มากที่สุด	4.83	.17	มากที่สุด
รวม	5.00	.00	มากที่สุด	4.86	.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$)

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.80-4.96$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.96$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเปิดรับความเสี่ยง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.80$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร มีจำนวนโรงเรียนเพียง 30 โรงเรียน การสร้างความร่วมมือภายในองค์กรเป็นไปอย่างทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งล้วนต่างให้ความสำคัญที่จะสร้างทีมภายในองค์กรเพื่อให้สถานศึกษาขับเคลื่อนอย่างเข้มแข็ง ดังที่ Loader (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากเนื่องจากบุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ จันทรมิระ, อมร มะลาศรี และ สุพจน์ ดวงเนตร และคณะ (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะเกิดภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจากการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและเปิดใจกว้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านมีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ดังที่ Imaginationcomau (2016) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปแบบของเครือข่าย ที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร พบว่า

มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยด้านที่ค่าสูงสุด คือ ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ไม่ชัดเจน ครูและบุคลากรในสถานศึกษามองภาพไม่ออกว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีบุคลิกภาพเป็นอย่างไรที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษา ดังที่ นุชิดา สุวแพทย์ และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ (2559) กล่าวว่า การสร้างบุคลิกภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการยอมรับความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารควรมีการชี้แจงถึงผลการดำเนินงานทั้งที่ ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จผ่านการสื่อสารในช่องทางต่างๆ เช่น การประชุมชี้แจงจดหมายข่าว เป็นต้น และจัดให้มีการประชุมจัดการองค์ความรู้เพื่อสรุปแนวทางการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จในครั้งต่อไป การพัฒนาบุคลิกภาพกล้าเปลี่ยนแปลงและกล้าทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ผู้บริหารต้องนำเสนอ แผนการดำเนินงานล่วงหน้า ผลสำเร็จที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามแผน มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ การมีคุณธรรม เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ผู้บริหารสามารถทำได้เพื่อให้บุคลากรยอมรับในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง ผู้บริหารต้องมีการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและคิดเชิงบวก

ความต้องการจำเป็นลำดับต่อมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ย่อมเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ทิศทางในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่มีรูปแบบ แบบแผนที่ชัดเจน อาจมีโมเดลหรือทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาในการที่จะนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สอนสืบ และพชรวิทย์ จันทรศิริ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์

ความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายคือ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคิดสร้างสรรค์ย่อมนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ดังที่ Porter and Malloch (อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561) ได้ให้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้ กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่างๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์, จอมพงศ์ มงคลวนิช และปองสิน วิเศษศิริ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ค่าความต้องการจำเป็น(PNI_{Modified}) คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รองลงมา คือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกุล และ ไพบุลย์ ลีम्मณี (2563) ที่พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีแนวทางพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถวิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งโอกาสและอุปสรรค เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงานและกลยุทธ์ การพัฒนาสถานศึกษา ควรกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำกับติดตามตาม ในการบริหารสถานศึกษา ให้ขับเคลื่อนตามแผนงานโครงการ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ผู้บริหารใช้วิธีการถอดบทเรียนสารสนเทศการบริหารสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อใช้ประกอบการวางแผนการบริหารงานในปีต่อไป และผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมหรือรูปแบบโมเดลในการบริหาร นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมในการคิดค้นกิจกรรมการพัฒนาโดยใช้แนวความคิดใหม่ๆ เป็นการสร้างความคิดใหม่ การสร้างกลยุทธ์และการแก้ปัญหาโดยใช้พฤติกรรม พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปิด (Open leadership behaviors) เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ (Hunter & Cushenbery, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ จันทรมิระ และคณะ (2565) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะเกิดภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจากการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านรูปแบบที่ทันสมัย เช่น ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ และคณะ (2559) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่าการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (VS) มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (VS1) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (VS2) และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม (VS3)

ด้านการเปิดรับความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าเปลี่ยนแปลงและกล้าทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เปิดกว้างให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ทำการทดลองสิ่งใหม่ๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ และพร้อมที่จะกล้าแสดงความรับผิดชอบต่อผลอันเกิดจากความเสี่ยงทุกรูปแบบ ผู้บริหาร

สถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา ให้ความรู้และวิธีการรับมือกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาการศึกษาให้มากที่สุด และจะต้องสร้างภาวะผู้นำในการตัดสินใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมที่จะกล้าแสดงความรู้สึกชอบต่อผลอันเกิดจากความเสี่ยงทุกรูปแบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะต้องมีการประเมินความคิดเชิงนวัตกรรมก่อนว่า ความคิดเชิงนวัตกรรมนั้น สามารถนำไปสู่กระบวนการที่จะสามารถปฏิบัติได้หรือไม่ รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ (Hunter & Cushenbery, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564) เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงทั้งนี้ไม่ใช่มีแค่ความเสี่ยงเรื่องเงิน แต่รวมถึงความเสี่ยงเรื่องอาคารสถานศึกษา ด้านนักเรียน การพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ดังนั้นการพัฒนาในแต่ละด้านมีความสำคัญที่ผู้บริหารและสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในทุกฝ่ายงาน

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและควรกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน สามารถพัฒนาได้ด้วยการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยากมีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจในทิศทางการขับเคลื่อนขององค์กรร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ และผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้อำนวยความสะดวก รับฟังให้คำแนะนำและแก้ปัญหา รวมไปถึงการให้ความรู้ เทคนิควิธีการและทักษะในการแก้ปัญหาแก่บุคลากรในองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้อำนาจบุคลากรให้อำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Carmeli et al, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ จันทนิมะ และคณะ (2565) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะเกิดภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงจากการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านรูปแบบที่ทันสมัย เช่น ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวัน นิลแสงรัตน์ และคณะ (2564) เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง ประกอบด้วย 1.1) การเป็นผู้ฟังที่ดี 1.2) การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 1.3) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม 1.4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงานและเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้อำนาจบุคลากรให้อำนาจ

ในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ที่พบว่า การพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หากผู้บริหารไม่สร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็จะทำให้การดำเนินงานหรือการพัฒนางานเป็นไปได้อย่างยาก

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารทางด้านวิชาการใน การพัฒนาระบบการศึกษาโดยอาศัย เทคโนโลยีที่ทันสมัย สนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อนำไปสู่نواتกรรมการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องคิดและเรียนรู้สิ่ง แปลกใหม่ ตลอดจนการจัดกิจกรรม การจัดฝึกอบรมและการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ซึ่งอาจช่วยลดการใช้ทรัพยากร ขณะเดียวกันก็ได้ประสิทธิภาพสูงกว่าวิธีการเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้ที่จะวิเคราะห์ปัญหา จะได้เข้าใจปัญหาที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำจะต้องส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่ การสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร ซึ่งนอกจากผู้นำจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้ว ยังจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร แสดงความคิดใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นด้วย (Hunter & Cushenbery, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ และคณะ (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จมีการ นำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad Ubaidillah (2018) ที่พบว่า การพิจารณาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะมีผลต่อกระบวนการ จัดการศึกษา โดยเฉพาะการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะมีแนวคิด กระบวนการ วิธีการแก้ปัญหาแบบ ใหม่ในรูปแบบนวัตกรรมที่มีความสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้าง บรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาให้มีความผ่อนคลาย ยืดหยุ่นและ เกิดความสบายใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านรูปแบบที่ทันสมัย เช่น ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรต้องให้บุคลากร พัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อนำไปสู่ การสร้างนวัตกรรมและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นที่ปรึกษาให้ครู สร้างความไว้วางใจให้ครู และเป็น กัลยาณมิตรที่ดีให้กับครู รวมไปถึงสร้างแรงบันดาลใจให้ครู ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้สร้าง นวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้าง บรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ไข

ปัญหาและการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ๆ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย (Horth & Buchner, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 คือ การพัฒนาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ดังนั้นการพัฒนาในแต่ละด้านมีความสำคัญที่ผู้บริหารและสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในทุกฝ่ายงาน

ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตใจเปิดกว้างและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องเข้าถึงได้ มีความจริงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ผู้บริหารต้องรักษาคำพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องพัฒนาทักษะเชิงมนุษย์ จึงจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะเชิงมนุษย์ คือ ความสามารถของผู้บริหารที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถยืนหยัดอยู่บนความสามารถของตน ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำมาขับเคลื่อนทางการศึกษาและสามารถนำนวัตกรรมมาแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ และผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรับผิดชอบและตระหนักต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน (Carmeli et al., 2010) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชิดา สุวแพทย์ และ ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ (2559) เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี คิด เชิงบวก และเข้าถึงได้ เพื่อลดระยะห่างกับบุคลากร ผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง และมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอกับบุคลากร เช่น การจัดประชุม การประชาสัมพันธ์ เป็น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเปิดรับความเสี่ยง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทาง

พัฒนาการด้านนวัตกรรมมีความสำคัญในการที่จะนำสู่การกำหนดนโยบายการบริหาร การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ และคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานบนพื้นฐานของการเข้าถึงข้อมูลหรือการคาดการณ์ในเชิงวิสัยทัศน์ วิธีการนวัตกรรม ต่างๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Horth & Buchner, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สอนสืบ และพรวิทย์ จันทร์ศิริ (2565) ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพิชญ์ สรรพศรี และ พรวิทย์ จันทร์ศิริ (2565) พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 แสดงแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย

V : Visionary หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดกรอบทิศทางการบริหารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพรวมถึงมีการกำกับติดตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

R : Risking หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเปิดรับแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ เปิดกว้างให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ทำการทดลองสิ่งใหม่ๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา รวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำในการตัดสินใจและพร้อมที่จะกล้าแสดงความรู้สึกชอบต่อสิ่งที่ทำ

T : Teamwork and participation หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน สามารถพัฒนาได้ด้วยการ เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยากมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ ทุกคนในองค์กรเข้าใจในทิศทางการขับเคลื่อนขององค์กรร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกัน

C : Creative thinking หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารทางด้านการวิชาการใน การพัฒนาระบบการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ซึ่งอาจช่วยลดการใช้ทรัพยากร ขณะเดียวกันก็ได้ประสิทธิภาพสูงกว่าวิธีการเดิม

I : Innovative organizational atmosphere หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจให้ครู ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านรูปแบบที่ทันสมัย เช่น ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น เป็นที่ปรึกษาให้ครู สร้างความไว้วางใจให้ครู และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีให้กับครู

I : Innovative leadership personality หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตใจเปิดกว้างและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ มีความจริงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ผู้บริหารต้องรักษาคำพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำมาขับเคลื่อนทางการศึกษาและสามารถนำนวัตกรรมมาแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบและตระหนักต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมาย

สรุป

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต พบว่า

1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วยแนวทางพัฒนาในแต่ละกรอบแนวคิด ดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 แนวทาง (2) ด้านการเปิดรับความเสี่ยง ประกอบด้วย 5 แนวทาง (3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 5 แนวทาง (4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 แนวทาง (5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 แนวทาง (6) ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 แนวทาง ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่จะเป็นผู้นำพาสถานศึกษาสู่การบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ท่ามกลางกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่าความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ การเปิดรับความเสี่ยง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเปิดรับความเสี่ยง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับต่ำสุด

และด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และส่งเสริมให้ผู้บริหาร บริหารสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม และกระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน สร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อที่จะสร้างทีมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายภายใต้ความร่วมมือทั้งระบบ

1.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม คือ ด้านการมีบุคลิกภาพแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ มองแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ สร้างแนวปฏิบัติให้จับต้องได้ ในรูปนวัตกรรมหรือโมเดล กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ บทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาให้ชัดเจน

1.3 ควรนำแนวทางพัฒนาซึ่งเป็นผลจากการวิจัยไปใช้ดำเนินการในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ได้รับการพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

1.4 ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้ผู้นำสามารถวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 นำผลการวิจัยไปขยายผลกำหนดเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครอบคลุมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร และหน่วยงานการศึกษาอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกพิชญ์ สรรพศรี และ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1), 27–38.
- กนกวรรณ จันทรมิระ, อมร มะลาศรี และ สุพจน์ ดวงเนตร. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 93–101.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. เอกสารประกอบการสอน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เพ็งสวัสดิ์, วัลนิกา ฉลากบาง และ พรเทพ เสถียรนพเก้า. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 14(3), 93–105.
- ตรี ภูวิโคตรธนกุล, วัลลภา อาริรัตน์ และ ประกฤติยา ทักษิโณ. (2562). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงวิชาการ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(2), 70–84.
- นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์, จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ปองสิน วิเศษศิริ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(3), 117–131.
- นาวิน นิลแสงรัตน์, สรายุทธ์ เศรษฐขจร และ วิชาญ สาคุณ. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาคกลาง. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 7(2), 497–509.
- พรพิมล อินทรรักษา (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 122.
- พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์, ธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข และ อัจฉรา ประเสริฐสิน. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา*, 12(1), 177–186.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2555). *หลักและเทคนิคการสอนระดับอุดมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลฎาภา นาคคุบัว และ จันทรศัม ภูติอริยวัฒน์. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 12(1), 1-12.
- ศุภินญาภิจ เกตุวิเศษกุล และ ไพบุลย์ ลิมมณี. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการธรรมทรรคน*. 20(3), 49-60.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุธิดา สอนสี และ พชรวิทย์ จันทรศิริสร. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 212-225.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2565, 25 ธันวาคม). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.sesaomuk.go.th/o12-65>.
- Avolio, B. J., & Mhatre, K. H. (2011). *Advances in Theory and Research on Authentic Leadership*. Oxford: Oxford University Press.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The Importance of Innovation Leadership in Cultivating Strategic Fit and Enhancing Firm Performance. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 339-349.
- Daft, R. L. (2008). *New Era of Management*. (2nd ed). China: China Translation and Printing Services.
- Dotlich, D.L., & Noel J.L. (1998). *Action Learning: How the World's Top Companies are Re-Creating Their Leaders and Themselves*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. (4th ed). New York: McGraw-Hill.
- Fuad, D. R. S. M. et al. (2021). The Development and Validation of the Principal Innovation Leadership Scale in Malaysian Secondary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 11(1), 193-200.

- Fullan, M., & Stiegelbauer, S. (1995). *The New Meaning of Education Change*. (2nd ed). London: Cassell.
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively and Drive Results. Center for Creative Leadership. *Open Journal of Leadership*, 10(3), 18.
- Hunter, S. T., & Cushenbery, L. (2011). Leading for Innovation: Direct and indirect influences. *Advances in Developing Human Resources*, 13(3), 248–265.
- Imagininationcomau. (2016, March 7). *8 Reasons Why Innovation is Important to Businesses Today*. Retrieved April 20, 2023, from <http://www.imaginenation.com.au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/>.
- Loader, A. (2016). *Why Should You Show Innovative Leadership?*. Retrieved April 28, 2023, from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- Pagaura, A. R. (2020). Innovative Leadership Attributes of School Administrators in the Philippines: Implications for Educational Management. *Interdisciplinary Research Review*, 15(2), 1–7.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative Leadership for the Twenty-First Century. *Social and Behavioral Science*, 41(3), 1–14.
- Stoner, J. A.F., & Charles, W. (1986). *Management*. (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in Improving the Quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1288–1299.
- Weiss, S.D., & Legrand, C. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley and Sons.