

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

Model for Developing Innovative Leadership of School Administrators Under
the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization

¹พชรวิทย์ จันทศิริสิริ และ ²*ราตรี เลิศหว่าทอง

¹Pacharawit Chansirisira, and ²*Ratree Loedwathong

**Correspondence author*

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Faculty of Education, Mahasarakham University, Thailand

²*โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน

²*Nongsungwittayayon School, Thailand

E-Mail: ¹Pacharawit05@Gmail.com, ²*strt3696@gmail.com

Received June 2, 2024; Revised June 22, 2024; Accepted August 18, 2024

บทคัดย่อ

ในยุคปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ออกแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 242 คน ได้จากการสุ่มแบบบังชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .905 และ .874 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และ PNI modified และ ระยะที่ 2 ออกแบบรูปแบบฯ และทำการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสร้างข้อสรุปผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ตามลำดับคือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว, ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ 1) การยืดหยุ่นและปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล วิธีการพัฒนามี 6 วิธี รวมระยะเวลาในการพัฒนา 120 ชั่วโมง ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด 4 องค์ประกอบ และอยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

In the modern era, the innovative leadership of school administrators is critical to leading a school to success. The purposes of this research were to: 1. study the need assessment of innovative leadership among school administrators; and 2. design and evaluate the innovative leadership development model of school administrators under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, divided into 2 phases: Phase 1: Study the current conditions. Desirable conditions and analysis of the need assessment of innovative leadership among school administrators under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. Examples include school administrators and teachers. A total of 242 subjects were randomly selected. The research instrument consisted of 45 questionnaires with confidence in both.905 and.874, analyzed using basic statistics, and PNI modified. Phase 2 designed the model and evaluated it by 7 experts. The tools used were interviews and assessments. The results of the research showed that:

1. Current conditions in the development of innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization as a whole were moderate. Overall desirable condition, garage to the highest level. The analysis of need assessment found that the first priority was flexibility and adaptability, followed by visionary, creative thinking, and individualized consideration.

2. There are four modules in the development model: 1) Adaptability and flexibility 2) Visionary 3) Creative thinking; and 4) Individualized consideration. A total of 120 hours were spent on the development of the six approaches. The results of the model evaluation showed that there were 4 elements of the highest level of suitability and feasibility and 1 element of the high level.

Keywords: Development Model; Innovative Leadership; School administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพที่ดีเป็นรากฐานอันสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ประเทศไทยได้ตระหนักถึงคุณค่าของเด็กและเยาวชนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติ เพื่อเตรียมให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณธรรม สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและสังคมโลกอย่างสันติสุข แต่การศึกษาในประเทศไทยปัจจุบันนับว่ายังมีปัญหาอยู่มาก โดยเฉพาะวิกฤตการทางปัญญาแล้วพาให้เกิดวิกฤตชาติ การแก้วิกฤตทางการศึกษาจำเป็นต้องทำหลายวิธีการ รวมทั้งกระบวนการสร้างแนวทางยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการปฏิรูปการศึกษาเพื่อความเข้มแข็งทางปัญญาแบบรอบด้านโดยเร็ว การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นวาระเร่งด่วนของชาติและประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารจัดการการศึกษาที่ยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2560) การบริหารจัดการทางการศึกษาเป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตและวิธีการขององค์การทางการศึกษาโดยมีเป้าประสงค์ใหญ่ ๆ ในการจัดการศึกษาคือการทำให้โรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด โดยมีการระบุเป้าประสงค์ที่ชัดเจนและการมีแนวทางดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น (กนกอร สมปราษฎณ์, 2559)

สถานศึกษาเป็นแหล่งผลิตเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้า และยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุดตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ มีทักษะที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และขยายโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่าง การศึกษาในยุคใหม่ (การศึกษา 4.0) จึงเป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม ทั้งนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู และนวัตกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์, 2551; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทเป็นผู้นำทรงอิทธิพลให้บุคลากรในสังกัดสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แนวทางใหม่ วิธีแก้ปัญหาใหม่ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้ การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน การบริหารองค์กรในยุคใหม่นี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความเป็นมืออาชีพในการทำให้กิจการดำเนินไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกด้านเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกกิจการ รวมทั้งด้านการจัดการศึกษาก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ สามารถนำองค์ความรู้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็คือ ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) เป็นผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและใช้แก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีคุณลักษณะ หรือมีทักษะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้ว ก็จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายการพัฒนาได้ยากยิ่งขึ้น (Weiss and Legrand, 2011)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเพื่อออกแบบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดศึกษาวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำความรู้ความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรมไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายพื้นที่นวัตกรรมให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อออกแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทเป็นผู้นำทรงอิทธิพลให้บุคคลอื่นสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แนวทางใหม่ วิธีแก้ปัญหาใหม่ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารายละเอียดประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารของ George (2012), Horth (2014), Bagley (2014), Spahr (2015), Perera (2016), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2551) และ จรุณี เก้าเอี้ยน (2556) ได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 1.4 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสังเคราะห์หลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารของ Lombardo and Eichinger (1996) และ Charles Jennings (2011) ได้หลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน โดยแบ่งตามสัดส่วน 70 : 20 : 10 คือ ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการพัฒนาผ่านประสบการณ์, ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และ ร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา

3. แนวคิดวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารของ Dessler (2002), Sims (2006), Mankin (2009), Dubrin (2010) ได้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 วิธี ประกอบด้วย 3.1 การอบรมให้ความรู้ 3.2 การบรรยาย 3.3 การศึกษาดูงาน 3.4 การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น 3.5 การลงมือปฏิบัติงาน และ 3.6 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากการศึกษาเอกสารของ Charney and Conway (2005), Kanaya et al. (2005), Armstrong (2010), Mondy (2010), Dyer et al. (2013) ได้องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 4.1 หลักการ 4.2 วัตถุประสงค์ 4.3 กลุ่มเป้าหมาย 4.4 เนื้อหา 4.5 กระบวนการพัฒนา 4.6 การวัดและประเมินผล

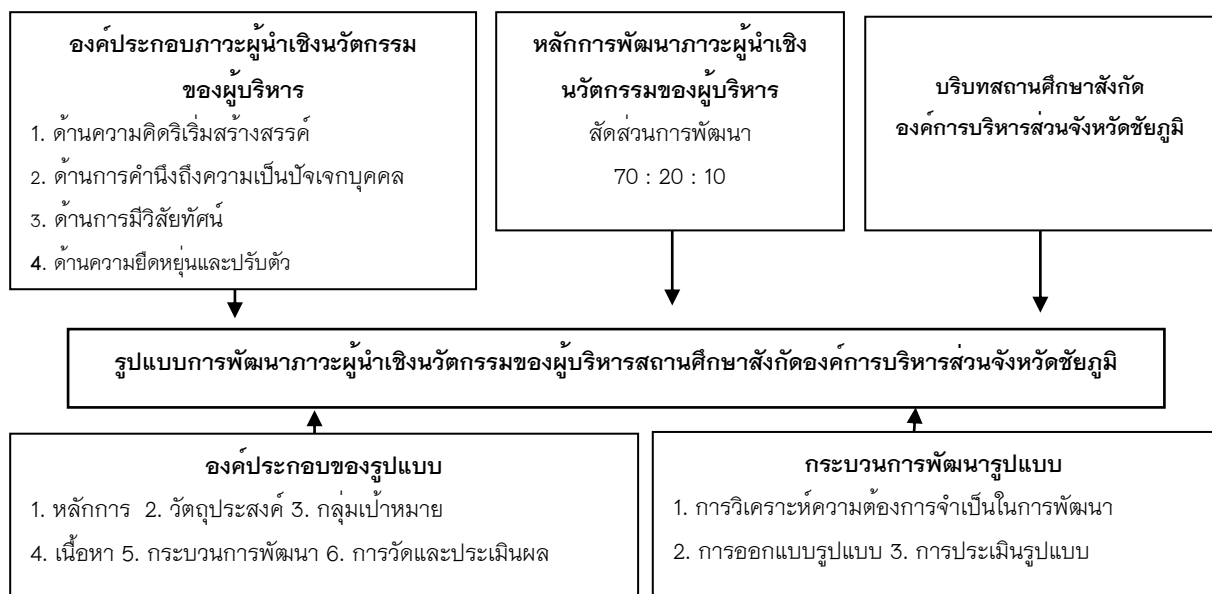
5. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนารูปแบบ ผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนารูปแบบจากการศึกษาเอกสารของ Delahaye (2005), Swanson and Holton (2009), Werner and DeSimone

(2010), Barratt (2014) และ วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้กระบวนการพัฒนารูปแบบ 3 ขั้นตอน คือ 5.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 5.2 การออกแบบรูปแบบ และ 5.3 การประเมินรูปแบบ

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

1.1 ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารของ George (2012), Horth (2014), Bagley (2014), Spahr (2015), Perera (2016), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2551), และ จรุณี แก้วเอี่ยม (2556) ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว

1.2 กำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จากผู้บริหารสถานศึกษา และครู จาก 26 โรงเรียน รวม 626 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจัดกลุ่มขนาดของโรงเรียนในการแบ่งชั้น 3 กลุ่มขนาด คือ 1) ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 2) ขนาดกลาง และ 3) ขนาดเล็ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert แบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 45 ข้อ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) IOC อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง ตั้งแต่ .28 – .79 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ สภาพปัจจุบัน เท่ากับ .905 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .874 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการประสานงานโดยตรงไปที่โรงเรียน ส่งและไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยแบบสอบถามได้รับกลับคืนมา จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ทำการคีย์ข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นโดยใช้สถิติ PNI modified และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสร้างข้อสรุป

ระยะที่ 2 การออกแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ยกร่างรูปแบบและทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบประเมินชนิดประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนะ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสร้างข้อสรุป ตรวจสอบความถูกต้องของแบบประเมิน แล้ววิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	Mean	S.D.	แปลผล	Mean	S.D.	แปลผล		
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.25	0.42	ปานกลาง	4.64	0.57	มากที่สุด	0.427	3
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.29	0.46	ปานกลาง	4.67	0.53	มากที่สุด	0.419	4
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.24	0.48	ปานกลาง	4.73	0.54	มากที่สุด	0.459	2
4. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.18	0.45	ปานกลาง	4.69	0.54	มากที่สุด	0.474	1
เฉลี่ย	3.24	0.46	ปานกลาง	4.68	0.53	มากที่สุด	0.30	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านแรก คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.29) รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.25) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 3.24) และ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว (ค่าเฉลี่ย 3.18) สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 4.73) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว (ค่าเฉลี่ย 4.69) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.67) และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.64)

ส่วนผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ด้านที่ต้องการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยขอบข่ายเนื้อหาการพัฒนา รวม 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โมดูล 2 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว โมดูล 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ โมดูล 4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ การดำเนินการจะใช้วิธีการพัฒนา และกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดจากงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ แล้วสรุปวิธีการพัฒนาได้ ประกอบด้วย 6 วิธี ประกอบด้วย การอบรมให้ความรู้ การบรรยาย การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น การลงมือปฏิบัติงาน และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และใช้เวลาในการพัฒนาตามหลักการพัฒนาภาวะผู้นำ (70 : 20 : 10) จำนวนทั้งสิ้น 120 ชั่วโมง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดชัยภูมิ

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	จำนวนชั่วโมง ในการพัฒนา
1. เตรียมการก่อนการพัฒนา		
1.1 ประเมินเทคโนโลยีโปรแกรมพัฒนา		
1.2 ทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา		
1.3 ทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของผู้เข้ารับการพัฒน เพื่อเป็นการกระตุ้น จูงใจ ก่อนเข้ารับการพัฒน	ปฐมนิเทศ/ บรรยาย	2
2. การดำเนินการพัฒนา		
2.1 บรรยายเนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ดังนี้		
Module 1 การยืดหยุ่นและปรับตัว	บรรยาย/การอบรมให้	
Module 2 การมีวิสัยทัศน์	ความรู้	10
Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์		
Module 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล		
2.2 ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และ บูรณาการความรู้ผ่านเพื่อนร่วมงาน หรือ บุคคลอื่น	ศึกษาดูงาน / เรียนรู้จากบุคคลอื่น	20
2.3 บูรณาการสู่การปฏิบัติงานจริง ณ หน่วยงาน	การลงมือปฏิบัติ/PLC	84
3. สรุปและรายงานผลหลังการพัฒนา		
3.1 นำเสนอรายงานผลการพัฒนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ประชุมแลกเปลี่ยน	
3.2 สรุป/อภิปรายผลการพัฒนาร่วมกัน	เรียนรู้/PLC	4
3.3 ทำแบบทดสอบหลังการพัฒนา และแบบสอบถาม ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒน		
รวม		120

สำหรับผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นมีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปราย เป็น 2 ประเด็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านที่ต้องการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านแรก คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว สำหรับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผลวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยเฉพาะด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตระหนักและเห็นความสำคัญของบุคคล และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้พัฒนาและสามารถนำบุคลากรในสถานศึกษาในการพัฒนาและเห็นคุณค่าของการพัฒนานวัตกรรม อันจะส่งผลให้องค์การเป็นองค์กรนวัตกรรมหรือสถานศึกษานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีบางส่วนที่ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นอีก ก็คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เพราะจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเอง หรือรับการพัฒนาจากองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (2010) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาในองค์กรที่ได้รับรางวัล Malcolm Baldrige National Quality Award ผลการวิจัยพบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คือการหาแนวทางหรือสิ่งใหม่จากผู้มีส่วนได้เสีย และการสั่งสมและเผยแพร่องค์ความรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญด้านบริบทองค์กรนวัตกรรม ส่วน Ailin and Lindgren (2008) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย

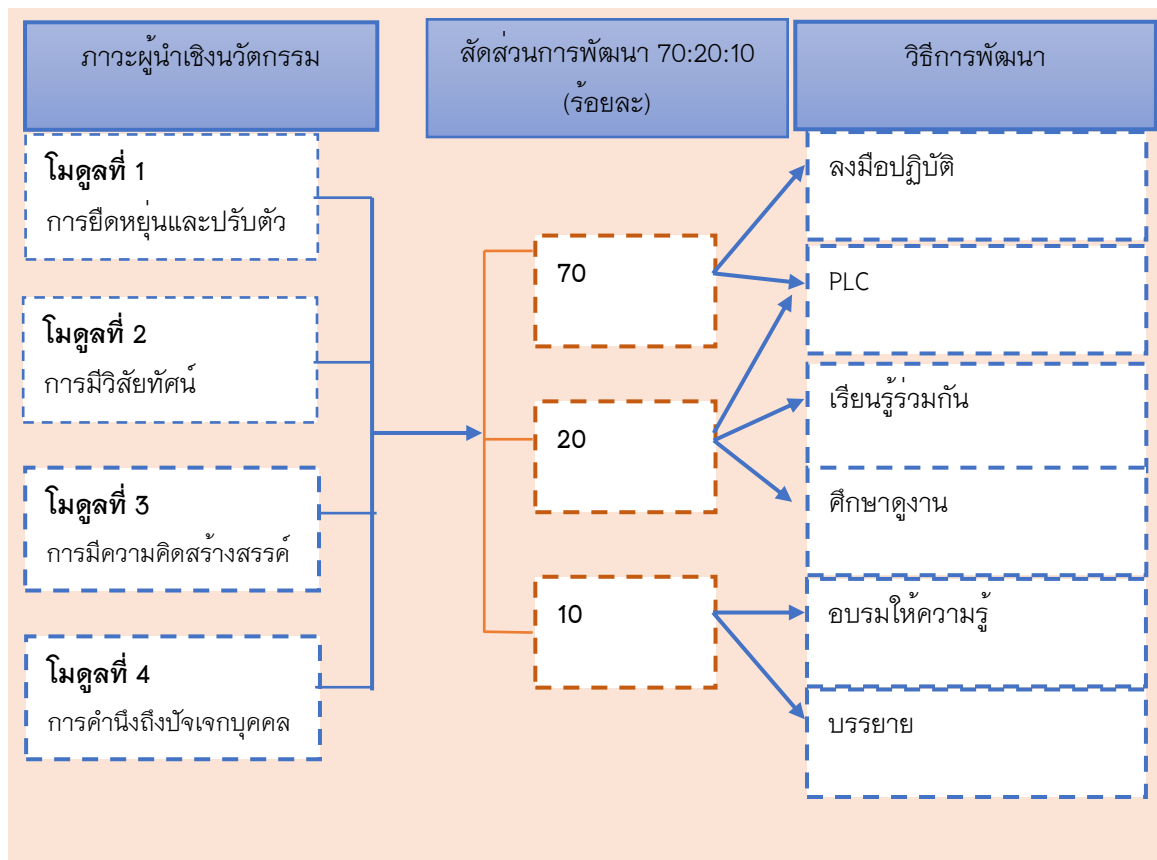
พบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้ องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับ กลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gliddon (2006) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างตัวแบบขีดความสามารถ (Competency Model) ของผู้นำนวัตกรรม (Innovative Leader) โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมซึ่งผลการศึกษาศาสามารถแบ่งขีดความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรมออกเป็น 10 ด้าน โดยมี ด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ และ ด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมอยู่ด้วย และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jong and Den (2007) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน รวมไปถึงความคิดและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้วย ผลการวิจัยพบว่า การให้วิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยสำคัญอีกด้วย

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การยืดหยุ่นและปรับตัว โมดูลที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ โมดูลที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ และ โมดูลที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล วิธีการพัฒนาประกอบด้วย 6 วิธี ประกอบด้วย การอบรมให้ความรู้ การบรรยาย การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น การลงมือปฏิบัติงาน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และใช้เวลาในการพัฒนาตามหลักการพัฒนาภาวะผู้นำ (70 : 20 : 10) จำนวนทั้งสิ้น 120 ชั่วโมง และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยการจัดโครงสร้างโปรแกรมที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ นั้น สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างความมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมทางด้านการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นสถานศึกษานวัตกรรมที่มีคุณภาพต่อไป การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมทางการศึกษาส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบไม่เพียงแต่งานของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังรับผิดชอบระบบบริหารจัดการและรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองอีกด้วย ผลการประเมินสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbin and Coulter (2012), Wheelen et al. (2015), และ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2561) ที่กล่าวถึงการจัดการ

เชิงกลยุทธ์ว่าการบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เริ่มด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางองค์การ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งมีความสำคัญมากเพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายที่คาดหวังจะไปให้ถึงในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

การดำเนินการจะใช้วิธีการพัฒนา และกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดจากงานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การยืดหยุ่นและปรับตัว โมดูลที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ โมดูลที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ และ โมดูลที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล วิธีการพัฒนาประกอบด้วย 6 วิธี ประกอบด้วย การอบรมให้ความรู้ การบรรยาย การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่นการลงมือปฏิบัติงาน และ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และใช้เวลาในการพัฒนาตามหลักการพัฒนาภาวะผู้นำ (70 : 20 : 10) รวมทั้งสิ้น 120 ชั่วโมง ดังภาพประกอบ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงความก้าวหน้าและเป็นเสาหลักในการพัฒนาความสามารถของครูในสังกัด โดยผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาสูงสุด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนั้น จากผลการวิจัยนี้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนี้ให้มากขึ้น โดยพัฒนาเป็นหลักสูตรพัฒนาเพื่อให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สมบูรณ์แบบและมีคุณภาพให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ด้านที่ต้องการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับอื่น เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ในสังกัดต่าง ๆ โดยเฉพาะในยุคปกติใหม่ (New normal)

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร สมปราชญ์. (2559). *ภาวะผู้นำและผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- จรรณี เก้าเอี้ยน. (2556). *คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2561). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- พชรวิทย์ จันทรศิริล. (2560). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2551). *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). *Innovation Leadership in Danish SMEs*. In Management of Innovation and Technology, ICMIT 2008. 4th IEEE International Conference on 21–24 September 2008, pp. 98–103.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. (3rd ed.). Great Britain: Kogan Page Limited.
- Bagley, R.O. (2014). *The 10 Traits of Great Innovators*. Retrieved from <http://www.forbes.com/sites/rebeccabagley/2014/01/15/the-10-traits-of-greatinnovators.html>
- Charles Jennings. (2011). *Social & Workplace Learning through the 70:20:10 Lens*. Retrieved from <http://charles-jennings.blogspot.com/2011/08/social-workplace-learning-through.html>
- Charney, C., & Conway, K. (2005). *The Trainer's Tool Kit*. (2nd ed.). New York: American Management Association.
- Delahaye, B.L. (2005). *Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge management*. Milton: John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2002). *A frame for Human Resource Management*. (2nd ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- DuBrin, A.J. (2010). *Principles of Leadership*. (6th ed.). Canada: South-Western, Cengage Learning.

- Dyer, J.W.G., Dyer, G.H., & Dyer, W.G. (2013). *Team Building: Proven Strategies for Improving Team Performance*. (5th ed.). USA: John Wiley & Sons.
- George, B. (2012). *Developing Innovative Leaders*. Retrieved from <http://www.billgeorge.org/page/developing-innovative-leaders1>
- Gliddon, D.G. (2006). *Forecasting a Competency Model for Innovation Leaders Using a Modified Delphi Technique*. Ph.D. Dissertation, Pennsylvania: Pennsylvania State University.
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Center for Creative Leadership, 18.
https://imamhamzatcoed.edu.ng/library/ebooks/resources/Innovation_Leadership_by_david_horth.pdf
- Jong, J.P.J., & Den Hartog, D.N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Kanaya, T., Light, D., & McMillan, K. (2005). Factors Influencing Outcomes from a Technology-Focused Professional Development Program. *Journal of Research on Technology in Education*, 37(3), 313–329.
- Lombardo, M.M., & Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis: Lominger.
- Mankin, D. (2009). *Human Resource Development*. New York: Oxford University.
- Mondy, R.W. (2010). *Human Resource Management*. (11th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Murdoch, L.P. (2015). *Innovative Behavior in Local Government: Exploring the Impact of Organizational Learning Capacity, Authentic Leadership, Psychological Empowerment, and the Moderating Role of Intrinsic Motivation*. (Dissertation Doctor of Philosophy in Organizational Leadership), School of Business and Leadership, Regent University, U.S.A.
- Perera, V. (2016). *Innovative leadership*. Retrieved from <http://www.themalaymailonline.com/features/article/innovative-leadership>
- Robbin, S.P., & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sims, R. R. (2006). *Human Resource Development: Today and Tomorrow*. Greenwich, CT: Information Age.
- Smith, C.L. (2010). *The Four Components Found in Innovative Organization: An Investigation of Malcolm Aldridge National Quality Award Winners Since 2000*. (Dissertation Doctor of Philosophy), Capella University.

Spahr, P. (2015). *What is Innovative Leadership? How Imagination Revolutionizes Business*.

Retrieved from <http://online.stu.edu/innovative-leadership/#definition.html>.

Swanson, R.A., & Holton, E.F. (2009). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publisher.

Weiss, D.S., & Legrand, C. (2011). *Innovative Intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons.

Wheelen, T.L, David, H, Alan N. Hoffman, & Chaeless, E.B. (2015). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Prentice Hall.

Werner, J.M., & DeSimone, R.L. (2010). *Human Resource Development*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.