



การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Needs Assessment to Strengthen Innovative Leadership of Secondary School
Administrators under the Office of Basic Education Commission

นพรัตน์ มุลศรีแก้ว¹ พชรวิทย์ จันทศิริศิริ² และอำนาจ ชนวงษ์²

Nopparatana Moonsrikaew¹, Pacharawit Chansirisira² and Amnaj Chanawongse²

¹สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Educational Administration and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University

²Faculty of Education, Mahasarakham University

*Corresponding author, e-mail: nop_spt@yahoo.com

(Received: May 29, 2020; Revised: Aug 23, 2020; Accepted: Aug 29, 2020)

บทคัดย่อ

ปัจจุบันสถานศึกษาจำนวนมากยังขาดผู้นำที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นในการศึกษาถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สำคัญสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวิจัยครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 660 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามมาตราส่วน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ผลวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ความกล้าหาญ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด (2) ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด และ (4) การสร้างและขับเคลื่อนทีม ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ 2) ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างและขับเคลื่อนทีม ความกล้าหาญ และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ผลจากการวิจัยนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการกำหนดเป็นโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำ นวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Nowadays, most educational institutes lack leaders who can create innovations that lead institutes to meet their goals successfully. It is worth studying components and indicators of innovative leadership. Therefore, this research was aimed 1) to study components and indicators of innovative leadership of secondary school administrators and 2) to study priority needs to enhance the innovative leadership of the secondary school administrators. The suitability of the components and indicators of the innovative leadership was confirmed by a group of 7 experts. The sample group for data collection included 660 administrators and teachers of secondary schools under the Office of the Basic Education Commission. Multi-stage random sampling technique was conducted to draw the samples. The research instruments for

data collection were an interview form and a rating scale questionnaire. Collected data was analyzed through mean, percentage, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}). The research findings were as follows: 1) the innovative leadership of the secondary school administrators showed 4 components and 20 indicators. They were (1) *courage* with 5 indicators, (2) *creativity* with 4 indicators, (3) *passion* with 5 indicators, and (4) *building and steering team* with 6 indicators. The experts confirmed the suitability of all these components and indicators. 2) The priority needs to enhance the innovative leadership of the secondary school administrators could be ranged in a descending order as *creativity*, *building and steering team*, *courage*, and *passion*. The results from this research could be implemented into innovative leadership development programs for secondary school administrators.

Keywords: Need assessment, Leadership, Innovative, Innovative leadership, School administrators

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ อาทิ แรงขับเคลื่อนในระดับภูมิภาคซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ ภายใต้กรอบความร่วมมือทวิภาคีและพหุภาคี เช่น การรวมกลุ่มของประชาคมอาเซียน การรวมกลุ่มของเอเชียตะวันออก รวมทั้งกระแสการเปลี่ยนผ่านอำนาจจากภาครัฐและเอกชนสู่ภาคประชาชน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่เกิดขึ้นบนโลก ภายใต้ทุนนิยมโลกที่ประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ รวมทั้งแรงกดดันจากภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตเช่นกัน โลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ได้ถูกพัฒนาและนำมาใช้มากกว่าแต่ก่อน นวัตกรรม (Innovation) กลายเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโต ประสิทธิภาพของการดำเนินงานและทรงคุณค่า นวัตกรรมเป็นกระบวนการในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าจากความคิด เกิดจากกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาสามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างผลิตภัณฑ์ การบริการหรือวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ ขององค์กร นวัตกรรมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ องค์กรจำเป็นต้องมีความตระหนักในเรื่องนวัตกรรม ต้องรู้วิธีการเปลี่ยนแปลงที่จะสามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ (Tidd & Bessant, 2014, p. 33; Dawson & Andriopoulos, 2014, p. 22) จากการสำรวจในบริษัทชั้นนำทั่วโลกพบว่ามีการลงทุนในด้านการพัฒนานวัตกรรมและการพัฒนาบุคลากร โดยมีการลงทุนเพิ่มมากขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 20 ของงบประมาณเดิม และส่งผลให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมและความคุ้มค่าเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 30 จากฐานรายได้เดิม (Deschamps & Nelson, 2014, p.67)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอและจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ องค์กรหรือบริษัทจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อเป็นนักนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ความล้มเหลวขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเกิดจากการขาดการกำกับของผู้บริหารขาดความชัดเจนในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ขาดกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่ดี ไม่กล้าเสี่ยงและไม่อดทนต่อความล้มเหลว และไม่ตั้งใจในการส่งเสริม องค์กรในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ผู้ซึ่งรู้วิธีนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบทุกส่วนขององค์กร และรับรู้ถึงความต้องการของตลาดและสังคมในอนาคต ผู้นำองค์กรต้องเรียนรู้ที่จะจัดการความท้าทายสถานการณ์ที่ไม่ได้ ต้องสร้างบรรยากาศนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำนวัตกรรมมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของทุกองค์กร ทำให้องค์กรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมและทีมนวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำต้องมีแนวคิดที่สร้างสรรค์และคิดเชิงนวัตกรรมในการปรับปรุงพัฒนาผลลัพธ์ขององค์กร คิดแตกต่างหลากหลายมุมมองและสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่จินตนาการมาสู่การปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรม มีความสามารถในการตัดสินใจด้วยความกล้าหาญ ยอมรับปัญหาและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีความสามารถในการสร้างทีมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และมีความมุ่งมั่นหรือมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเปลี่ยนแปลงและนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Deschamps & Nelson, 2014, p.56; Marron & Cuniff, 2014, pp.145-150)

หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญกับพัฒนาการศึกษาและให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการและให้ความสำคัญกับผู้นำโรงเรียน ผู้นำโรงเรียนต้องมีบทบาทมากกว่าการเป็นผู้บริหารเหมือนอดีตที่ผ่านมา ต้องมีความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนที่มีคุณภาพจะเกิดจากการมีผู้นำโรงเรียนที่มีคุณภาพซึ่งถือว่าเป็นกุญแจสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้นำโรงเรียนต้องสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาค สร้างบรรยากาศ สภาพองค์กรให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและนักเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ผู้บริหารถูกมองว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นแกนหลักของทีมนำในโรงเรียน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษหน้าจะต้องมีคุณสมบัติที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่คุณภาพการศึกษาและจัดการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง โดยผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการรับรู้ เข้าใจ ตีความสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้องแม่นยำและยืดหยุ่น ปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นลักษณะก่อความร่วมมือยึดหยุ่นคล่องตัว เปลี่ยนบทบาทตัวเองเป็นผู้สนับสนุนหรือเอื้ออำนวย เป็นผู้นำในการพัฒนาศักยภาพครู กระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ทีมงาน ต้องแสดงบทบาทผู้นำที่สำคัญของสังคมแห่งความรู้ (Hornig & Loeb, 2010, pp.66-69; Somprach, 2016, p.22)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวประเทศไทยได้มีความพยายามในการปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้และรูปแบบการบริหาร แต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นไปตามที่คาดหวังและยังก่อให้เกิดวิกฤตที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยรายงานการศึกษาช่วงที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาคือ ปัจจัยการจัดการที่เน้นบทบาทสำคัญของนวัตกรรม ปัจจุบันพบว่าการบริหารงานในสถานศึกษายังขาดกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน (Somprach, 2016, p. 16; Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2011, pp. 408-417) จึงจำเป็นต้องมีการหาคำตอบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใดที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงเกิดการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

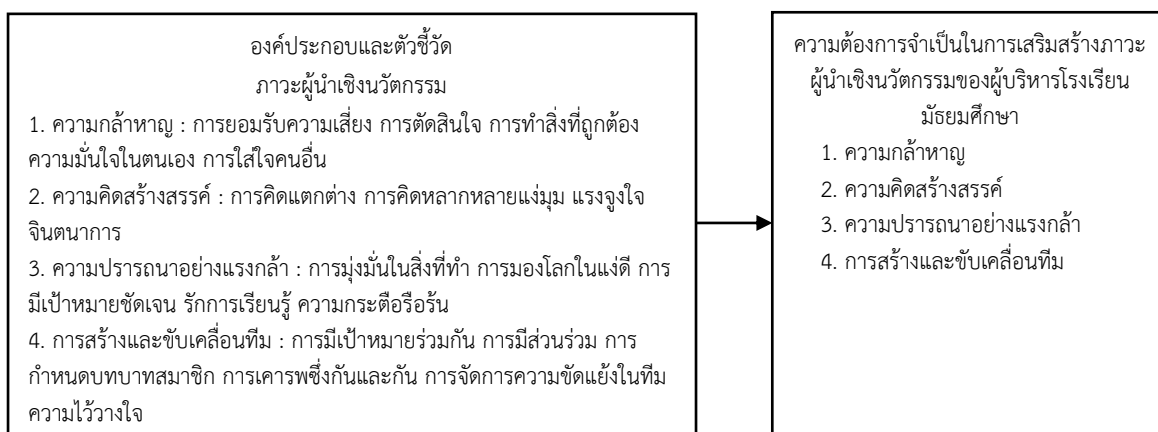
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในส่วนผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด และรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เพื่อวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทำการสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมเครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินที่ผ่านการวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) 1.00 ทุกข้อคำถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากเนื้อหาการสัมภาษณ์ (Content analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ (Srisa-at, 2010, p.121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายความว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเหมาะสมในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากระยะที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูหัวหน้างานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,358 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling technique) ทำการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนตามสัดส่วน โดยเทียบจำนวนประชากรโรงเรียนกับตารางสำเร็จรูป (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) จำนวน 330 โรงเรียน ใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling technique) โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน 330 คน ครูหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 330 คน รวมทั้งหมด 660 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท พิสูจน์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) 1.00 ทุกข้อค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 เก็บรวบรวมข้อมูลคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน จำนวน 645 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.73 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ (Srisa-at, 2010, p.121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์หาผลต่างโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อสรุปจากเนื้อหาการสัมภาษณ์พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม และ

รายละเอียดการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงรายละเอียดการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
ความกล้าหาญ			
1. การยอมรับความเสี่ยง	4.29	0.49	มาก
2. การตัดสินใจ	4.57	0.53	มากที่สุด
3. การทำสิ่งที่ถูกต้อง	4.29	0.49	มาก
4. ความมั่นใจในตนเอง	4.29	0.76	มาก
5. การใส่ใจคนอื่น	3.71	0.76	มาก
โดยรวม	4.23	0.60	มาก
ความคิดสร้างสรรค์			
1. การคิดแตกต่าง	4.71	0.49	มากที่สุด
2. การคิดหลากหลายแง่มุม	4.57	0.53	มากที่สุด
3. แรงจูงใจ	4.57	0.53	มากที่สุด
4. จินตนาการ	4.71	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.64	0.51	มากที่สุด
ความปรารถนาอย่างแรงกล้า			
1. การมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	4.57	0.53	มากที่สุด
2. การมองโลกในแง่ดี	3.86	0.38	มาก
3. การมีเป้าหมายชัดเจน	4.71	0.49	มากที่สุด
4. รักการเรียนรู้	4.71	0.49	มากที่สุด
5. ความกระตือรือร้น	4.14	0.38	มาก
โดยรวม	4.40	0.45	มาก
การสร้างและขับเคลื่อนทีม			
1. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.57	0.53	มากที่สุด
2. การมีส่วนร่วม	4.43	0.53	มาก
3. การกำหนดบทบาทสมาชิก	3.71	0.49	มาก
4. การเคารพซึ่งกันและกัน	4.29	0.49	มาก
5. การจัดการความขัดแย้งในทีม	4.57	0.53	มากที่สุด
6. ความไว้วางใจ	4.29	0.49	มาก
โดยรวม	4.31	0.51	มาก
โดยรวมทั้งหมด	4.40	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด องค์ประกอบด้านความกล้าหาญ ความปรารถนาอย่างแรงกล้า และการสร้างและขับเคลื่อนทีมมีความเหมาะสมในระดับมาก

2. วิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	$PNI_{modified} ((I-D)/D)$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ความกล้าหาญ				
1. การยอมรับความเสี่ยง	4.82	3.38	0.43	2
2. การตัดสินใจ	4.85	3.39	0.43	1
3. การทำสิ่งที่ถูกต้อง	4.90	3.61	0.36	5
4. ความมั่นใจในตนเอง	4.88	3.48	0.40	3
5. การใส่ใจคนอื่น	4.93	3.57	0.38	4
เฉลี่ย	4.88	3.49	0.40	3
ความคิดสร้างสรรค์				
1. การคิดแตกต่าง	4.89	3.27	0.50	1
2. การคิดหลากหลายแง่มุม	4.91	3.39	0.45	3
3. แรงจูงใจ	4.89	3.63	0.35	4
4. จินตนาการ	4.93	3.34	0.48	2
เฉลี่ย	4.91	3.41	0.44	1
ความปรารถนาอย่างแรงกล้า				
1. การมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ	4.91	3.44	0.43	1
2. การมองโลกในแง่ดี	4.87	3.68	0.32	2
3. การมีเป้าหมายชัดเจน	4.94	3.79	0.30	3
4. รักการเรียนรู้	4.86	4.00	0.22	4
5. ความกระตือรือร้น	4.94	4.14	0.19	5
เฉลี่ย	4.90	3.81	0.29	4
การสร้างและขับเคลื่อนทีม				
1. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.95	3.52	0.41	5
2. การมีส่วนร่วม	4.95	3.35	0.48	1
3. การกำหนดบทบาทสมาชิก	4.93	3.55	0.39	6
4. การเคารพซึ่งกันและกัน	4.94	3.49	0.42	3
5. การจัดการความขัดแย้งในทีม	4.95	3.46	0.43	2
6. ความไว้วางใจ	4.93	3.47	0.42	4
เฉลี่ย	4.94	3.47	0.42	2

จากตารางที่ 2 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างและขับเคลื่อนทีม ความกล้าหาญ และความปรารถนาอย่างแรงกล้า

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 องค์ประกอบด้านความกล้าหาญ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดคือ การยอมรับความเสี่ยง การตัดสินใจ การทำสิ่งที่ถูกต้อง ความมั่นใจในตนเอง และการใส่ใจคนอื่น ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เพราะความกล้าหาญเป็นคุณภาพของภาวะผู้นำที่สำคัญ เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำองค์กร ก่อให้เกิดจุดมุ่งหมาย เกิดความก้าวหน้า นำสู่ความท้าทายเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรมขององค์กร ความกล้าหาญเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำ ผู้นำสามารถแสดงความกล้าหาญ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องแสดงตัวตนและคุณธรรมที่เข้มแข็ง ผู้นำที่กล้าหาญต้องใส่ใจคนอื่น หนักแน่นในการตัดสินใจและเต็มใจที่จะเสี่ยง กล้ายอมรับปัญหาและเริ่มต้นกระบวนการใหม่ ยอมรับความล้มเหลวเพราะเข้าใจว่าจะเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่กล้าหาญจะมีความมุ่งมั่นยืนหยัดในสิ่งทำ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีศิลปะในการทำงานกับคน (Deschamps & Nelson, 2014, p.13; Daskal, 2013, p.54) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rochvatanaboon (2010, p.216) ที่พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การยอมรับความเสี่ยง เชื่อในสัญชาตญาณ และกล้าเปลี่ยนแปลง

1.2 องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดคือ การคิดแตกต่าง การคิดหลากหลาย แง่มุม แรงจูงใจ และจินตนาการ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เพราะความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในทางที่เป็นประโยชน์ ทำให้ค้นพบวิธีการ แนวทาง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์ สนับสนุนนักนวัตกรรมให้สร้างแนวคิดใหม่ ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกล หลากแง่มุม ความคิดที่ทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเป็นซึ่งจะเป็นการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยการคิดอย่างครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัวทำให้เกิดการเรียนรู้ เป็นลักษณะมีความยืดหยุ่นทางความคิด ความคิดเชิงจินตนาการ มองตัวเองในแง่บวก มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (Tracy, 2013, p.7; Deschamps & Nelson, 2014, p.17) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phimko (2014, p.139) ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์

1.3 องค์ประกอบด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดคือ การมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ การมองโลกในแง่ดี การมีเป้าหมายชัดเจน รักการเรียนรู้ และความกระตือรือร้น ผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้เพราะ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะช่วยให้คนเกิดพลังจากภายในในการสร้างสรรค์ เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการนำสู่ความสำเร็จ นำสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลังสำคัญในการผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จ การเป็นผู้นำนวัตกรรมควรมีความหลงใหลในนวัตกรรม ความหลงใหลการเรียนรู้ และขยายสู่องค์กร และมีความมุ่งมั่น มองโลกในแง่ดี ทำตามเป้าหมายอย่างแน่วแน่ว่าจะบรรลุเป้าหมายได้ มีความตื่นตัวกับแนวคิดในวันข้างหน้า มีความกระตือรือร้น มีแผนและเป้าหมายที่ยืดหยุ่น และกระตือรือร้นต่อความสำเร็จของผู้อื่น (Deschamps & Nelson, 2014, p.24; Trudo, 2010, p.32)

1.4 องค์ประกอบด้านการสร้างและขับเคลื่อนทีมประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัดคือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วม การกำหนดบทบาทสมาชิก การเคารพซึ่งกันและกัน การจัดการความขัดแย้งในทีม และความไว้วางใจ ผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้เพราะ การสร้างและขับเคลื่อนทีมจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร รวมทั้งสร้างความสามัคคี เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่พบว่า ที่ องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสร้างความไว้วางใจ บทบาทการเป็นผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม สมรรถนะผู้นำนวัตกรรมที่สำคัญคือการนำกลุ่มและทีม การจัดการและมอบหมายงาน การจัดการความคาดหวัง ทำเป็นตัวอย่าง สร้างวัฒนธรรมความเชื่อถือไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายที่เชื่อมโยงเป้าหมายของทั้งองค์กร ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร การคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงาน และการเป็นผู้สร้างความร่วมมือ องค์ประกอบด้านบริบทองค์กรนวัตกรรม ปัจจัยและวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องได้แก่ การมีบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ความเป็นทางการน้อย การให้ความเคารพซึ่งกันและ

กัน การมีส่วนร่วม มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมบรรยากาศที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Rochvatanaboon, 2010, p.217; Janpla, 2014, p.148; Smith, 2010, p.200)

2. ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างและขับเคลื่อนทีม ความกล้าหาญ และความปรารถนาอย่างแรงกล้า สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้บุคคลใช้ความสามารถของตนในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองต่อไป ช่วยให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาในแนวทางแบบใหม่ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์แปลกใหม่อย่างไม่หยุดยั้ง การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน โดยความสำเร็จของงานต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างยิ่ง การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีที่เหมาะสมและใช้ได้วิธีหนึ่ง ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความมีคุณภาพสูงขึ้น สามารถให้บริการที่รวดเร็วขึ้นและช่วยสร้างความพึงพอใจโดยรวมให้แก่ลูกค้า ช่วยทำให้เกิดการระดมความคิดและมุมมองที่กว้างขึ้น การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่สร้างความได้เปรียบขององค์กร (Ketsuwan, 2013, p.45; Promsri, 2014, p.44) ความกล้าหาญเป็นคุณภาพของภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุด ความกล้าหาญทำให้ผู้นำเริ่มลงมือปฏิบัติ การเป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ ความกล้าหาญจะช่วยให้เกิดจุดมุ่งหมายและความปรารถนาอย่างแรงกล้า เกิดการมีส่วนร่วมและประสิทธิผลในงาน ความกล้าหาญเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำ เกิดจากการเผชิญหน้าและการเอาชนะความกลัว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการในอนาคต ความกล้าหาญไม่ได้มีมาแต่กำเนิด สามารถพัฒนาได้จากประสบการณ์ ศักยภาพในการเอาชนะความกลัว และสร้างความกล้าหาญมีความเท่าเทียมกันภายในตัวคุณทุกคน (Tracy, 2011, p.11; Tobak, 2015, p.30) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้คนมีพลังอย่างแรงกล้าจากภายใน และพร้อมที่จะก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าจัดเป็นคุณลักษณะและขีดสมรรถนะสำคัญที่องค์กรทุกยุคทุกสมัยพึงประสงค์ เนื่องจากเป็นพลังสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ที่มุ่งหวัง ความสำเร็จขององค์กรหลาย ๆ แห่งเป็นผลมาจากพลังความคิดริเริ่มของพนักงาน ซึ่งมีที่มาจากแหล่งเดียวกัน คือความปรารถนาอย่างแรงกล้า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ทรงพลังที่สุดต่อการประสบความสำเร็จ เมื่อทำบางสิ่งด้วยจิตวิญญาณทั้งหมดของคุณ ไม่มีความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่โดยปราศจากความปรารถนาอย่างแรงกล้า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเป็นสิ่งที่สำคัญในฐานะนักการศึกษา ผู้นำทางการศึกษา และองค์กรทางการศึกษา ความปรารถนาอย่างแรงกล้าทำให้คนประสบความสำเร็จ เป็นความทะเยอทะยาน เป็นความปรารถนาอย่างลึกซึ้งที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (Boonsathorn, 2013, pp.309-335)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบ ความกล้าหาญ 5 ตัวชี้วัดคือ การยอมรับความเสี่ยง การตัดสินใจ การทำสิ่งที่ถูกต้อง ความมั่นใจในตนเอง และการใส่ใจคนอื่น ความคิดสร้างสรรค์ 4 ตัวชี้วัดคือ การคิดแตกต่าง การคิดหลากหลายแง่มุม แรงจูงใจ และจินตนาการ ปรารถนาอย่างแรงกล้า 5 ตัวชี้วัดคือ การมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำ การมองโลกในแง่ดี การมีเป้าหมายชัดเจน รักการเรียนรู้ และความกระตือรือร้น และการสร้างและขับเคลื่อนทีม 6 ตัวชี้วัดคือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วม การกำหนดบทบาทสมาชิก การเคารพซึ่งกันและกัน การจัดการความขัดแย้งในทีม และความไว้วางใจทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัดจากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ

ส่วนผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างและขับเคลื่อนทีม ความกล้าหาญ และความปรารถนาอย่างแรงกล้า



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เกิดการสร้างสรรค นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น รวมถึงได้ข้อมูลความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจกำหนดเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัด โดยเฉพาะ องค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างและขับเคลื่อนทีม รวมทั้งการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประยุกต์เข้ากับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในรูปแบบต่างๆ ให้กับบุคลากร หรือจัดเป็นหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการสร้างและขับเคลื่อนทีม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับบุคลากร ตำแหน่งอื่น หรือต่างสังกัด

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Boonsathorn, W. (2013). Creating determination and driving force to lead Thailand towards a creative economy. *The NIDA Development Journal*, 7(1), 309-335. (in Thai)
- Daskal, L. (2013). *Thoughts spoken from the heart: over 500 thoughts that bring meaning to your life*. US: Lead from Within Publishing.
- Dawson, P. & Andriopoulos, C. (2014). *Managing Change, Creativity & Innovation* (2nd ed.). London: Sage.
- Deschamps, J. & Nelson, B. (2014). *Innovation governance: How top management organizes and mobilizes for innovation*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Hong, E. & Loeb, S. (2010). New thinking about instructional leadership. *Kappan*, 92(3), 66-69.
- Janpla, J. (2014). *Enhancement of innovative leadership of entrepreneurs in processed food business*. Doctoral dissertation. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai).
- Jimenez-Jimenez, D. & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *J Bus Res*, 64(4), 408-417.
- Ketsuwan, R. (2013). *Team building*. Bangkok: Bophit Printing. (in Thai)
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Marron, J.M. & Cuniff, D. (2014). What Is an innovative educational leader?. *Contemporary issues in education research – Second Quarter*, 7(2), 145-150.
- Phimko, P. (2014). *The Developing of program for enhancing creative leadership of school administrators under the jurisdiction of local government organization*. Doctoral dissertation. Mahasarakham University. (in Thai)
- Promsri, C. (2014). *Contemporary Leadership*. Bangkok: Panyachon. (in Thai)
- Rochvatanaboon, O. (2010). *Model of factors Influencing innovative leader*. Doctoral dissertation. National Institute of Development Administration. (in Thai)



- Smith, C.L. (2010). *The four components found in innovative organizations: an investigation of Malcolm Baldrige National Quality Award Winners since 2000*. Doctoral dissertation. Capella University.
- Somprach, K. (2016). *Leadership and learning leadership for school principals*. Khonkaen: Klunghanawittaya. (in Thai)
- Srisa-at, B. (2010). Preliminary research (8th ed.). Bangkok: Suweeriyasarn. (in Thai)
- Tobak, S. (2015). *Real leaders don't follow: Being extraordinary in the age of the entrepreneur*. US: Entrepreneur Press.
- Tracy, B. (2011). *Maximum achievement: Strategies and skills that will unlock your hidden*. New York: Simon and Schuster.
- Trudo, S.D. (2010). *Live your passion*. NJ: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Tidd, J. & Bessant, J. (2014). *Strategic innovation management*. United Kingdom: Wiley.