

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1
STATE AND GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF INNOVATIVE
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PHICHIT
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

¹วรวุฒิ ศิริอ่อน และ ²ทัศนะ ศรีปัตตา
¹Worawut Sirion and ²Tussana Siputta

มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย
Naresuan University, Thailand

¹worawuts64@nu.ac.th

Received: May 27, 2023; Revised: July 29, 2023; Accepted: August 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 306 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

¹ นิสิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆในการบริหารงานโรงเรียนได้ และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเองเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำนวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนและสนับสนุนให้ผู้อำนวยการเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้อำนวยการสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

Abstract

The purposes of this research were to study 1) To study the state of innovative leadership of school directors. under the office of Phichit Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to study the approaches for promoting innovative leadership of the director of educational institutions. Under the Office of Phichit Primary Education Service Area 1 The sample group was school administrators and teachers in educational institutions. Under the office of Phichit Primary Educational Service Area 1 , which was obtained from the sample group of Craigie and Morgan. And the method for obtaining the samples was stratified random sampling, consisting of 306 people, consisting of 21 school administrators and 285 teachers. Tools used in the research. Innovative Leadership Questionnaire for School Administrators Under the office of Phichit Primary Educational Service Area Office 1 , there is a rating scale. Analyze data by using percentage, mean, and standard deviation. school under the Office of Phichit Primary Educational Service Area 1. Data were obtained from interviews with 4 experts using the interview form for promoting innovative leadership among school administrators. under the jurisdiction of Phichit Primary Educational Service Area Office 1. Data were analyzed by Content Analysis 1) The results were as follows ; Innovative Leadership of the School

Director under the Office of Phichit Primary Educational Service Area 1 overall, was at the highest level. The aspect with the highest average was work participation and teamwork. was at the highest level, followed by innovation vision was at the highest level and the aspect was with the lowest average was the innovation strategy aspect. at a high level 2) The Guidelines for Development of Innovative Leadership of School Administrators under Phichit Primary Educational Service Area Office 1 found that educational service area offices should organize training, meetings, seminars or development workshops on innovation development related to education so that the directors of educational institutes have knowledge about innovation to be able to create new ideas. in school administration And school principals must create Professional Learning Communities (PLCs) within their school clusters. To create an exchange of learning, bring innovation to exchange for the benefit of the school. Encourage the director to attend various training courses about innovation and technology to meet the policy and goals of educational institution development towards the 21st century.

Keywords : Innovative Leadership , school director, Phichit Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ถือได้ว่าเป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นองค์ความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงรูปแบบที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่างๆเข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตกรอบแนวคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลักและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็น มาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และสภาพที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (วิจารณ์ พานิช, 2555)

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2579) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพ และ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (Character Education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (เรืองยศ แวดล้อม, 2556) โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยี ที่เชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการจัดการพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องเรียนรู้เทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลก มีการวางแผนเตรียมความพร้อม รองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำองค์กรใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีแนวความคิดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2559) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำในเชิงความคิดเพื่อการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ทั้งในเชิงของความคิด การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งจะสามารถใช้นวัตกรรมดังกล่าวเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสำคัญต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุค นวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นับเป็นภารกิจที่สำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ที่ได้กำหนดพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษา ขึ้น เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา อันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้ อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และ ประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำรวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและ วิธีการปฏิบัติที่ดี ไปใช้ในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมจำเป็นต้องมี วิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้าสู่สถานศึกษา สู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิด นวัตกรรมใหม่ๆ จากการบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ โดยเป้าหมายเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม หรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (innovation school) ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่าง ต่อเนื่อง และยั่งยืนของสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) นอกจากนี้ จากแนวคิดของพยัต วุฒิมรงค์ (2555) ที่ได้ศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน การประยุกต์ใช้ความสามารถในการบริหารองค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การสร้าง วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การบริหาร ความเสี่ยง จริยธรรมของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเวียงวิวรรธน์ ทาทุล (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและ ตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นำต้องใช้ เป็นกระบวนการสำคัญในด้านการพัฒนาองค์กรให้มากขึ้น จากความสำคัญข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของครูและ บุคลากรการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรการศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทาง การศึกษา ใหม่ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการและ พัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับ ผู้เรียนยุคใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นกับ โรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ระหว่างองค์กร ในระบบ โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อพัฒนาโรงเรียน (พัต วุฒิรงค์, 2555)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยส่งผลกระทบต่อทั้งครู บุคลากร โดยเฉพาะกับนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการจัดการศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานโดยใช้ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาให้เป็นผู้อำนวยการที่มีความรู้ความเข้าใจและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ให้มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 133 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 98 คน และครู 1331 คน รวมทั้งหมด 1429 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน โดยแบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 21 คน และครูจำนวน 285 ได้มาจากรีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1)

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) ใช้การสังเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการประมวลความคิดเห็นแต่ละด้านและนำเสนอในรูปพรรณนาแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย และวิเคราะห์ข้อมูลการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สรุปผล ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้อำนวยการสถานศึกษา	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (n = 306)		ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.49	0.50	มาก
2	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.52	0.54	มากที่สุด
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม	4.63	0.50	มากที่สุด
4	ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	4.46	0.50	มาก
5	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	4.55	0.51	มากที่สุด
	รวม	4.53	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =

4.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.46$) ตามลำดับ

2. ทางแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สามารถแสดงผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆในการบริหารงานโรงเรียนได้ และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน

2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียน

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสร้างกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีม และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการเห็นว่าการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมากโดยการจัดอบรมสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมให้อำนาจการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย และผู้อำนวยการมีการกำกับติดตามผ่านการกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็งและเป็นระบบ

2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ให้อำนาจการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา และสร้างความน่าเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่ต้องสร้างความตระหนักให้อำนาจการสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาอบรม และใช้กระบวนการ PLC กับผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ร่วมกันวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในทุกส่วนขององค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.จากการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการบริหารจัดการเป็นทีม โดยมีการบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการวิเคราะห์ผลจากหลายๆ ด้านอย่างรอบคอบ เพื่อให้การร่วมกันทำงาน เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น มีการสนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน (ทองทิพภา วิริยะ พันธุ์, 2550) ที่กล่าวไว้ว่า หากผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารงาน สร้างอิสระ ช่วยเหลือ เสนอข้อคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาจะทำให้ส่งผลดีกับ บุคลากรในการพัฒนางานให้ดีขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงให้งานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายและได้พัฒนาผลงานนวัตกรรมของบุคลากรด้วย

1.2 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนจะต้องเกิดจากบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และจะต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์และสร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา

สุนทรไชย (2561) ที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนได้และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สอนคล่องกับงานวิจัยของ กุญญภัทร์ชร โทพา (2559) พบว่าผู้นำ จะต้องกระจายอำนาจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จดียิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ทุกคนเห็นถึงคุณค่าในตนเอง และสามารถเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vlok (2012) ที่พบว่า ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของทุกคน และสามารถสร้างทีมและเครือข่ายการพัฒนาความรู้และการแก้ปัญหาช่วยให้เพื่อนร่วมงานสามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ได้กว้างขึ้น และตระหนักถึงความสำคัญของผู้ร่วมงาน

2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา สุนทรไชย (2561) ที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และผู้บริหารต้องมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพ โดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสร้างกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีมและต้องสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการเห็นว่าการทำงานเป็นทีม การและเปลี่ยนความรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างมากโดยการจัดอบรมสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นภา แสงเทพ (2556) ที่กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วย

ความเต็มใจของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือกันทำงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของทีม

2.4 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม พบว่า ควรต้องส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายและมีการกำกับติดตามผ่านการกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็งและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นิชาภา สุนทรไชย (2561) ที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า ควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแสดงให้รู้ว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและสร้างค่านาเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้นและสร้างความตระหนักให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาอบรม และใช้กระบวนการ PLC กับผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ร่วมกันวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในทุกส่วนขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) พบว่า ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมมากขึ้นเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน และมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบกระบวนการที่ชัดเจน ใช้เทคโนโลยีในการสร้างคลังความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชน ภารังกุล (2552) พบว่าผู้นำจะต้องพัฒนานวัตกรรม กระจายอำนาจ วางแผน การจัดการองค์ความรู้ใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วยสำคัญในการพัฒนา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้อำนวยการสถานศึกษามีการคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างสรรค์แนวคิดทางการบริหารใหม่ๆ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆในการบริหารงานโรงเรียนได้

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจินตนาการในการสร้างระบบการทำงานใหม่ๆ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และ สำนักงานเขตพื้นที่ให้ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียน

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสร้างกลุ่มเครือข่ายในโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานเป็นทีม และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ผู้ผู้อำนวยการเห็นว่าการทำงานเป็นทีม

4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์กำหนดไว้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของกลยุทธ์จากการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย และผู้ผู้อำนวยการมีการกำกับติดตามผ่านการกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาอย่างเข้มแข็งและเป็นระบบ

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม นวัตกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้สร้างความน่าเชื่อถือและให้การยอมรับโดยให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ให้ผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและสร้างความน่าเชื่อถือ และยอมรับว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่ต้องสร้างความตระหนักให้ผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนา อบรม และใช้กระบวนการ PLC กับผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ภัทรพร โทพา. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและนวัตกรรม ระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ขวัญชนก โตนาถ. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16 (4), 131-140.

- จิตาภา ศุภญาณันท์. (2555). การศึกษาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก
- ชลกร ตันประภัสร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7 (2), 42-55.
- ชวน ภารังกุล. (2552). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 16 (1), 126-137.
- ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดกาฬสินธุ์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธีระพร आयวัฒน์. (2552). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 (Unpublished Master's thesis) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิฐวัฒน์ กลั่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม (Unpublished Master's thesis). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Horth, D. & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership - How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. The Center for Creative Leadership.
- Vlok. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in a sciencebased researchand innovation organization in South Africa. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 209-226.
- Wooi, S.C. (2013). The moderating effect of long-term orientation on the timing and types of rewards. *Managing Service Quality. An International Journal*, 23(3), 225-244.

