แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

GUIDELINES FOR DEVELOPING INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFILIATED TO THE PHITSANULOK SECONDARY EDUCATION AREA OFFICE, UTTARADIT

[1]ปรรฏฐมพรรณ พามา, [2]โสรดา จันทร์บุญนาค และ [3]สถิรพร เชาวน์ชัย

[1]Pattamapan Pama, [2]Sorada Junboonnak, and [3]Sathirapon Chaochai

มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย

Naresuan's University, Thailand

[1]paddhamaphan@gmail.com, [2]soradatawan@gmail.com,

[3]sathirapornc@nu.ac.th

Received: January 9, 2025; **Revised**: January 29, 2025; **Accepted**: April 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ และครูที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีของโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 171 คน

---

[1]นักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

[2]อาจารย์ วิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

จาก ทั้งหมด 57 โรงเรียน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และในการจัดลำดับดัชนีความต้องการจาเป็น (PNI) ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า 1) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2)ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า มีจำนวน 40 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, มัธยมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current and desirable conditions of innovative leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Phitsanulok and Uttaradit, and 2) to examine the developmental guidelines for innovative leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Phitsanulok and Uttaradit. The research was conducted in two steps of this research, first step was involved studying the current and desirable conditions of innovative leadership among school administrators. The sample consisted of 171 participants from 57 schools, including school administrators, academic deputy administrators, and teachers responsible for school technology. Quantitative data analysis employed statistical measures including percentage, frequency, mean, standard deviation (S.D.), and Priority Needs Index (PNI) step 2 focused on studying developmental guidelines for innovative leadership among school administrators through interviews with seven experts. Data were analyzed using content analysis. The assessment of developmental needs for innovative leadership among school administrators showed that the highest Priority Needs Index was in the aspect of change vision, followed by teamwork and participation, and creative thinking,

respectively. The study identified 40 developmental guidelines for innovative leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Phitsanulok and Uttaradit.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators, Development Guidelines

บทนำ

จากการการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ที่ใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน มีการแข่งขันในตลาดแรงงานที่ต้องการทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะ ทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาด้านเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ที่ต้องการแรงงานที่ มีความรู้และทักษะสูง ปัจจัยสังคมสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ที่ต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการเชื่อมโยงของสังคมโลก (Global Connectivity) ผ่านเทคโนโลยีการสื่อสาร และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปของคนรุ่นใหม่ และปัจจัยการศึกษา มีการเรียนรู้แบบออนไลน์และผสมผสาน (Online and Hybrid Learning) ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรที่ต้องปรับให้ทันสมัยและตอบโจทย์ตลาดแรงงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ผู้นำทางการศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร การส่งเสริมการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรการพัฒนาทักษะที่จ าเป็นในศตวรรษที่ 21 และการสร้างระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) (2564). และนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ซึ่งรับผิดชอบสถานศึกษา 57 โรงเรียน มีผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษารวม 2,259 คน และนักเรียน 12,000 คน จำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังใช้ขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหาร ขาดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและทักษาการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างนวัตกรรมให้สำเร็จ อีกทั้งไม่มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าวองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

และการคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยจะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดนโยบาย และการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นการค้นหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

วิธีดำเนินการวิจัย

จากศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ/หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยี จาก 57 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง รวม 171 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 57 คน (ประเมินตนเอง) รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ/หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 57 คน ครูผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยี 57 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุราชการตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ชนิด ตอบสนองรายคู่ จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มาจัดพิมพ์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ผลการวิจัย

1.ผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก-อุตรดิตถ์ มีผลการศึกษา ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	อันดับ
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.51	0.87	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด	0.37	1
2	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.51	0.83	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด	0.35	2
3	การสร้างแรงจูงใจ	3.52	0.83	มาก	4.68	0.50	มากที่สุด	0.33	4
4	การสร้างบรรยากาศองค์กร	3.65	0.96	มาก	4.82	0.60	มากที่สุด	0.32	5
5	การคิดสร้างสรรค์	3.51	0.86	มาก	4.71	0.50	มากที่สุด	0.34	3
	รวม	**3.53**	**0.84**	**มาก**	**4.68**	**0.54**	**มากที่สุด**	**0.34**	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์กร รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.52) และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.51) สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์กร($\overline{X}$ = 4.82) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80) และการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75)

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}$ = 0.37)รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($PNI_{modified}$ = 0.35) และด้านการคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}$ = 0.34) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก-อุตรดิตถ์ ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก-อุตรดิตถ์

ภาวะผู้นำ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	
การมีเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตั้งใจ พัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด	1). ผู้บริหารต้องมีการวางแผนความโครงสร้างการบริหารที่ สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ไว้อย่างเป็นระบบ 2). ผู้บริหารมีความสามารถในวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดเป้าหมาย โดยศึกษาดูงานโรงเรียน ต้นแบบนวัตกรรม 3). ผู้บริหารศึกษาเกี่ยวกับการบริหารด้านนวัตกรรม มีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์องค์กร และรับฟังคำแนะนำจากผู้บริหาร
การสร้างภาพในอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจนปฏิบัติได้จริง	1) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคนิคแนวทางการพัฒนาบริหารแบบใหม่ 2) ผู้บริหารศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านนวัตกรรม 3) ผู้บริหาร มีด้านวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา

การเผยแพร่การพัฒนานวัตกรรม นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต	1) ผู้บริหารมีการเผยแพร่องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมองค์กรให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารวิสัยทัศน์องค์กรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	
การร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาผลการดำเนินการร่วมกัน	1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและทำงานเป็นทีม เพื่อให้คำปรึกษาในการสร้างนวัตกรรม 2)ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ในการพัฒนาองค์กร
การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ชัดเจน	1) ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างชัดเจนตรงตามสมรรถนะของสมาชิก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรม สะท้อนผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เปนประโยชน์ร่วมกัน	1) ผู้บริหารร่วมปรับปรุงคุณภาพผลการการปฏิบัติงาน 2) เข้าร่วมรับฟัง การบรรยาย หัวข้อ ด้านนวัตกรรมต่าง ๆ
ด้านการคิดสร้างสรรค์	
การคิดหาทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง	1) ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 2) ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ
การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทางานรูปแบบเดิม ๆ สร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมผู้บริหาร	1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางขึ้น 2) ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้มีอิสระทางความคิด
การเป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียนทเป็นนวัตกรรมการสอนรูปแบบใหม่	ผู้บริหารส่งเสริมและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาด้าน การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทุกรูปแบบ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อผู้บริหารต้อง

การมีเป้าหมายของสถานศึกษาใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตั้งใจ พัฒนาองค์กร และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด การสร้างภาพในอนาคตที่คาดหวังของสถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง การเผยแพร่การพัฒนานวัตกรรม นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ปลุกเร้าสร้างความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะทำวิสัยทัศน์ให้บรรลุความสำเร็จ และอดิศร ก้อนคำ (2563) ที่พบว่า การกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการในอนาคตขององค์การโดยความร่วมมือของทุกฝ่ายเป็นการกำหนดเป้าหมายในภาพรวมกว้างๆ แต่มีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง และแพรวพรรณ เปรมลาภ(2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงความสามารถในการคาดการณ์อนาคต มองเห็นโอกาสหรือความเสี่ยง และพัฒนานโยบายหรือแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก-อุตรดิตถ์ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเทคโนโลยี ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผนความโครงสร้างการบริหารที่ สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ไว้อย่างเป็นระบบ มีความสามารถในวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดเป้าหมาย โดยศึกษาดูงานโรงเรียน ต้นแบบนวัตกรรม ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารด้านนวัตกรรม มีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์องค์กร และรับฟังคำแนะนำจากผู้บริหาร ส่งเสริมการพัฒนาสื่อนวัตกรรมโดยใช้เทคนิคแนวทางการพัฒนาบริหารแบบใหม่ ศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารหนังสือเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา เผยแพร่องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมองค์กรให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารวิสัยทัศน์องค์กรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ Fisher (1993) ที่สรุปว่าผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และต้องมีความสามารถในการสื่อสารหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อบุคคลอื่นเข้าใจเกิดการยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในการทาให้วิสัยทัศน์นั้นบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Zachary Duberstein(2019) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถกำหนดภาพอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการ พร้อมสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นอย่างชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน เพื่อสร้างทิศทางที่ชัดเจนสำหรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาในการสร้างนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ในการพัฒนาองค์กร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างชัดเจนตรงตามสมรรถนะของสมาชิก ร่วมปรับปรุงคุณภาพผลการการปฏิบัติงาน และเข้าร่วมรับฟัง การบรรยายหัวข้อ ด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Amabile (1998) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทางานเป็นกลุ่ม (Work Group Feature) สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งประกอบไปด้วยคนที่มีพื้นฐานความรู้และวิธีการทางานอย่างหลากหลายมุมมองที่แตกต่างกันจะทำให้ทีมงานมีความเชี่ยวชาญและมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2562) ที่พบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสรรค์ คิดค้น และนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ (2556) ที่พบว่า การทางานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการมิติเกี่ยวกับการกาหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดาเนินการ การไว้เนื้อเชื่อใจและการยอมรับนับถือ

2.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า 1) ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการวางแผนการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางขึ้น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้มีอิสระทางความคิด และส่งเสริมและเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาด้าน การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทุกรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ Bandansinnn (2014) พบว่า นวัตกรรมเกิดขึ้นได้จากความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หากองค์การไม่มีทรัพยากรมนุษย์ผู้เปี่ยมด้วยความคิดสร้างสรรค์แล้วนวัตกรรมต่างๆ ขององค์การย่อมไม่อาจเกิดขึ้นอย่างแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร โคตรบรรเทา (2562) ที่กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในการคิดค้น สร้างสรรค์ และนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาอย่างมีนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ธีระเกียรติยากูร (2563) ที่กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในการคิดค้น สร้างสรรค์ นวัตกรรม และให้คำปรึกษาแนะนำอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก-อุตรดิตถ์ ควรผู้ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาในการสร้างนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการระดมสมอง เพื่อหาแนวทางพัฒนานวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ในการพัฒนาองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก-อุตรดิตถ์ ควรส่งเสริมการฝึกอบรมจากทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางขึ้นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้มีอิสระทางความคิดเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆสำหรับการพัฒนาองค์กร

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

4. ควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

เอกสารอ้างอิง

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าด้วนตนเอง ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารและการนำคณะของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560.* รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน ในเครือบริษัทปัญญาชน ดิสทริบิวเตอร์ จำกัด.

อดิศร ก้อนคำ. (2563). *กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review, 76*(5), 76–87.

Bandansinnn. (2014). Creativity and innovation in organizational development. Journal of Organizational Innovation, 10(2), 33–45.

Duberstein, Z. (2019). Visionary leadership in schools: Communicating vision for change. Educational Leadership Journal, 77(3), 45–52.

Fisher, J. C. (1993). Developing a vision: Strategic planning for school leaders. National Staff Development Council. https://example.com/fulltext123


ม จ ร
วารสาร พุทธศาสตร์
มจร.อุบลราชธานี