

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

The Innovative Leadership of School Directors

อาฟานดี คอลออาแซ^{1*} และ สรัญณี อุเสินยาง²

Afandee Kholo-asae^{1*} Saranee U-senyang²

^{1,2}หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

^{1,2}Master of Management Program, Princess of Naradhiwas University

*Corresponding author: Email: fandee.acc@gmail.com,

¹ORCID: 0000-0003-1488-5447, ²ORCID: 0000-0001-5379-2441

Received 24/03/2022

Revised 05/04/2022

Accepted 05/04/2022

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน ทุกองค์กรต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้ผู้นำในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรมการบริหารองค์กรเพื่อแก้ปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพอันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้า ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือให้สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงต่อผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา ดังนั้นการที่โรงเรียนจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้นั้นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ และคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Changes in today's world are constantly happening, advancement in technology and innovation has changed the world in many aspects. As a result, the current school administrator must be prepared to manage the organization in the present and future society. Educational change is therefore required for education on innovation. Education to be introduced to school administrators is an important mechanism and it has a high influence on the results derived from the education system, the effectiveness of educational administration, and the effectiveness of educational organizations. This makes the management and management of education successful, and it follows a desirable path. Therefore, the successful development of schools is partly attributed to school administrators. The important thing is to develop cognitive people so that people develop jobs successfully. This requires management with modern management techniques. In particular, it is characterized by an innovative leadership state consisting of six main elements: 1) visionary and transitional 2) teamwork and participation 3) creative thinking 4) risk management 5) information and communication technology utilization and 6) innovative organizational atmosphere. Therefore, if the school administrator has such an innovative leadership state, it will eventually become a measure of the success and quality of management.

Keywords: Innovative Leadership Scenario, School Directors

บทนำ

การบริหารในโลกยุคปัจจุบันทุกองค์กรต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติหรือปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้นวัตกรรมการบริหารองค์กร เพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและเอาชนะคู่แข่ง ประกอบกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่มีวิสัยทัศน์คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ปัจจัยคือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันในหลายๆ ด้านรวมทั้งการเติบโตการพัฒนาของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือ ให้สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบัน และอนาคตได้ (มัทนา

วังถนอมศักดิ์, 2550) ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และทิศทางในการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นความแปลกใหม่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะผลักดันงานที่ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมมีความชำนาญ ในการประยุกต์ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน มีความซื่อสัตย์และเปิดรับข้อมูลเพื่อเหตุผลหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและต้องยอมลดบทบาทตนเองจากผู้นำแบบเดิมเพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือในองค์กร และมีความยั่งยืนในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงต่อผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึก และใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหารเป็นนักบริหารมืออาชีพภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดยเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจ ฟังพอใจ และในขณะเดียวกันก็ได้ผลงานที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางต้องอาศัยความทุ่มเท พยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน และมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และภาวะผู้นำของคณะครู ความเป็นผู้นำบริหารงานให้บุคลากรที่มีอยู่ช่วยกันทำงานและรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศในทุก ๆ ด้านไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้ แม้ว่าความสำเร็จในการบริหารงานจะเป็นผลมาจากตัวแปรร่วมหลายประการ แต่ผู้นำจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้นบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษา เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อำนาจของผู้นำ (Power) พฤติกรรมของผู้นำแบบต่างๆ (Behavior) และสถานการณ์ (Contingency) ในปัจจุบันก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา เพื่อพยายามหาผู้นำที่มีประสิทธิผลในแต่ละองค์การตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ นักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายทั้งนี้ Hersey and Blanchard (1982; จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง Weiss and Legend (2011; ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563) กล่าวว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมคือผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือคุณลักษณะความสามารถพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำหรือมีอิทธิพล จูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้

ลักษณะภาวะผู้นำ

จิรประภา อัครบวร (2552) กล่าวว่า ในยุคนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่จะสนับสนุนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Leadership) และดำเนินการเชิงระบบสู่เป้าหมายขององค์การผ่านวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ได้เพิ่มเติมว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างองค์การให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงการที่องค์การจะมีความสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้างความเป็นปึกแผ่นแก่บุคลากร และสามารถทำตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต้องมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างองค์การที่มีผลิตผลและผลิตภาพ (Innovation) ควบคู่กับความก้าวหน้าของบุคลากร และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีชุมชนมีความเข้มแข็งและประเทศชาติสงบร่มเย็นและมีความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2550) ที่มองกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ว่าผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในเชิงสร้างสรรค์และเน้นผลิตภาพ (Creative and Innovative Leadership) เนื่องจากสภาวะการณ์โลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้นำจึงต้องเน้นการบริหารให้เปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายตามความคาดหวังขององค์การเป็นการสร้างพลังใญ่น้าว และจูงใจให้ทุกคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าเป็น

คุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อชีวิตของผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจสร้างความปรารถนาให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำ คือ บุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมาย และความคาดหวังขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

วิธีการศึกษาภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้ทำกันมานานแล้ว นักวิชาการที่ศึกษาภาวะผู้นำได้เสนอแนวคิดทฤษฎี และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในการศึกษาเหล่านั้นจะมีแนวทางในการศึกษาไม่แตกต่างกันมากนัก ดังที่ยุคล์ Yukl (2002; กมล โสวาปี, 2556) ได้สรุปแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำของงานวิจัยออกเป็น 4 แนวทางดังต่อไปนี้คือการศึกษอำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach) ของผู้นำ การศึกษาคุณลักษณะ (Trait Approach) ของผู้นำ การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavior Approach) และศึกษาสถานการณ์ของผู้นำกล่าวคือ

1. อำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach) คือการศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากอำนาจ-อิทธิพลของผู้นำส่วนใหญ่ จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาดชนิดและการใช้อำนาจของผู้นำ ดังที่ยอมรับกันแล้วว่าอำนาจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำเพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อลูกน้องแล้วยังสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อน ผู้นำในระดับเดียวกันต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคลากรภายนอกหน่วยงานและองค์กร

2. พฤติกรรม (Behavior Approach) คือการศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ จากพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำมุ่งไปที่พฤติกรรมอะไรบางอย่างของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ หรือผู้นำทำอะไรบางอย่าง ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยกลุ่มแรกทำการศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ของงานบริหารของผู้นำและเวลาที่ผู้นำใช้ในแต่ละชนิด เพื่อค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมหรือทำให้แต่ละภารกิจประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยกลุ่มที่ 2 จะศึกษามุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำโดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ตามพฤติกรรมของผู้นำที่นำมาพิจารณามักเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ (Critical Incident) ของการบริหาร

3. คุณลักษณะ (Trait Approach) การศึกษาวิจัยแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำซึ่งในอดีตที่ผ่านมา เชื่อว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตาม เช่น ทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย สามารถหยั่งรู้ใจคนได้ การคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำอย่างน่ามหัศจรรย์และมีพรสวรรค์ในการชักจูงคนได้อย่างเหลือเชื่อ การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำมีมากในระหว่างปี ค.ศ. 1930-1940

แต่ก็ไม่มีการวิจัยโดยยืนยันได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของผู้นำได้อย่างไร จึงทำให้นักวิจัยให้ความสนใจในคุณลักษณะผู้นำน้อยลงตามลำดับ อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามที่จะศึกษาลักษณะของผู้นำชนิดที่จำเป็นสำหรับงานของผู้นำแต่ละประเภทอย่างไร และในสถานการณ์ที่แตกต่างกับคุณลักษณะใด ที่จะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จ

4. สถานการณ์ (Situation Approach) การศึกษาวิจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้นจะมุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ เช่น อำนาจหน้าที่ความมั่นคงของผู้นำ ลักษณะงานของผู้นำ ความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวัง และข้อเรียกร้องต่างๆ เกี่ยวกับงานของลูกน้อง เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก องค์การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์นี้แยกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ โดยกลุ่มแรกจะมุ่งเน้นว่าสถานการณ์ใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร ดังนั้นการวิจัยกลุ่มนี้จึงต้องศึกษาว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำองค์การต่างระดับเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร สำหรับกลุ่มที่ 2 มุ่งที่จะศึกษาว่าสถานการณ์ลักษณะใดจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำรวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้มีพื้นฐานความคิดที่ว่าพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งไม่เหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์หรือประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์หรือเหมาะสมกับสถานการณ์

จิรประภา อัครบวร (2552) กล่าวว่าในยุคนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่จะสนับสนุนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Leadership) และดำเนินการเชิงระบบสู่เป้าหมายองค์การผ่านวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายและยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ได้เพิ่มเติมว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างองค์การให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงการที่องค์การจะมีความสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้างความเป็นปึกแผ่นแก่บุคลากร และสามารถทำตามวัตถุประสงค์องค์การที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต้องมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างองค์การที่มีผลิตผลและผลิตภาพ (Innovation) ควบคู่กับความก้าวหน้าของบุคลากร และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความ เข้มแข็งและประเทศชาติสงบร่มเย็นและมีความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สีนารัตน์ (2550) ที่มองกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษายุค โลกาภิวัตน์ว่าผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในเชิงสร้างสรรค์และเน้นผลิตภาพ (Creative and Innovative Leadership) เนื่องจากสภาพการณ์โลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้นำจึงต้องเน้นการบริหารให้เปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมาย ตามความคาดหวังขององค์การ เป็นการสร้างพลังโน้มน้าว และจูงใจในทุกคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อชีวิตของผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความ

เชื้อถือศรัทธา การยอมรับความพยายามอุทิศตัวการใช้ความสามารถอย่างที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กัลยาณี สูงสมบัติ (2550) กล่าวว่า ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหาร มีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตาม และการที่คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่าผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้นคนที่เป็ผู้นำที่เข้มแข็งก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการหรือผู้บริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดีก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำมีวิธีการศึกษา 4 แนวทาง คือ 1) อำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach) ของผู้นำ 2) พฤติกรรมของผู้นำ (Behavior Approach) 3) คุณลักษณะ (Trait Approach) ของผู้นำ และ 4) สถานการณ์ (Behavior Approach) ของผู้นำ

นวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม (Innovation) ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน แปลว่า “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์เป็นต้น” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538) มาจากคำบาลีสันสกฤต นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงเช่น Drucker (1985; จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) ได้นิยามไว้ในมุมมองของผู้ประกอบการว่า เป็นเครื่องมือสำหรับผู้ประกอบการสำหรับหาผลประโยชน์และโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อสร้างธุรกิจและบริการที่แตกต่างจากคู่แข่ง

นพดล เหลืองภิรมย์ (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

วีรภา คำสนิท (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงานรูปแบบธุรกิจที่สามารถใช้ประโยชน์ ซึ่งสิ่งใหม่อาจยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน หรือเป็นสิ่งที่มีการทำมาแล้ว แต่องค์กรยังไม่เคยทำโดยใช้ความรู้ ความคิด สร้างสรรค์เทคโนโลยี และการจัดการ มาผนวกกับการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สัมฤทธิ์ผลและเป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือได้สิ่งใหม่ ๆ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งรัฐและเอกชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษานั้น คือ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเทคนิควิธีการ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่มีอยู่อย่างมากมาย จากนักคิดหลายๆ ท่านนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทฤษฎีทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นเสมือนเครื่องมือนำทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหาร การศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ ได้อย่างมั่นใจ สร้างเสริมทักษะในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาในระดับฐานล่าง คือ ในระดับสถานศึกษา ซึ่งในขณะนี้อยู่ในรูป การศึกษาที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายไม่ว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนปฏิบัติงานหรือ การเปลี่ยนแปลงองค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงพฤติกรรมและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้อิทธิพล อำนาจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จนเป็นที่ยอมรับ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบันและมีงานวิจัยสนับสนุนค้นพบองค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการ บริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม โดยผู้เขียนขออธิบายรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (Vision to Change)

คมศิลป์ ประสมสุข (2557) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นองค์รวมระหว่างผู้นำผู้ตามและสถานการณ์ทั้ง ภายในและภายนอกกระบวนการศึกษา เพื่อให้มีทัศนคติมีความยืดหยุ่นในการมองปัญหาตลอดจนมีการสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สูงสุดของสถานศึกษา ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความพึง พอใจซึ่งกันและกัน กลยุทธ์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่

แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป้าหมายแผนและกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการนำเสนอวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่า การนำสู่การเปลี่ยนแปลงคือการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

สุพิชชา พุกกันงาม (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร คาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร สร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมายการดำเนินงาน สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และ 4) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพองค์กรจากปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม (Team Work and Participant)

คมศิลป์ ประสมสุข (2557) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การมีจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้บริหารมีแบบแผนการปฏิบัติที่ถูกต้อง สำหรับเป็นเครื่องนำทางไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องศีลธรรม ที่สามารถเห็นและวัดได้ 2) การพัฒนาทีมงานโดยผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด 3) การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารใช้หลักการมีกัลยาณมิตรให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีความตระหนักในตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและ 4) การมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยผู้บริหารมีคุณลักษณะที่สนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าความสำคัญขององค์การ และให้คุณค่าต่อความดีงามคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้กล่าวว่าในการสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็งจำเป็นต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่งการเป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิภาพสูงด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรง และนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบ เพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้จัดรูปแบบโครงสร้างให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรม (In-service training) เกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน โดยมีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงานพร้อมใจที่จะช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือการปฏิบัติงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและให้ความสำคัญของงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ วางแผนงาน รวมถึงการเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมและถ่ายทอดความรู้เพื่อนำพาทีมงานพร้อมใจที่จะขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นนทิพร สาน้อย (2557) ได้สรุปว่าความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการคิดนอกกรอบคิดสิ่งใหม่ๆ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ ด้วยแล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้อง ซึ่งประกอบด้วยความคิดคล่องยืดหยุ่นริเริ่มและละเอียดอ่อน

สุพิชชา พุกกันงาม (2559) ได้สรุปแนวคิดว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้างคิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็ว รอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีวิสัยทัศน์ และ 3) มีความยืดหยุ่น

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้ความหมายว่าความคิดสร้างสรรค์พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอโดยมีตัวบ่งชี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องแคล่วในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดอ่อนในการคิด

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ คือความสามารถในการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาเป็น ประโยชน์ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

กัญญา ฤทธิสาคร (2557) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึงกระบวนการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยงวิเคราะห์ความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารปัจจัยควบคุมการปฏิบัติงานกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย และเพื่อให้ระดับของความเสี่ยง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ ประเมินได้ และควบคุมได้ตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์การปฏิบัติตามกฎระเบียบการเงิน และชื่อเสียงของสถานศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารความเสี่ยงต้องได้รับการสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทุกระดับในสถานศึกษา

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้กล่าวถึงการกล้าเสี่ยงกล้าลองผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างการทำทดลองใช้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัดจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริงจึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรมทั้งนี้ผู้บริหาร และครูจะต้องร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง คือการบริหารจัดการ วางแผน แนวทาง หรือมาตรการควบคุมปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย โดยให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลกระทบน้อยที่สุดสามารถยอมรับและควบคุมได้

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology)

นิธิพงศ์ โรจนกุล (2559) ได้กล่าวถึงแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ VOR และการสื่อสาร เพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยกกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ และ 5) ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

ณพิชญา กิจจัสจจา (2559) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ กระบวนการในการจัดการประมวลผลจัดเก็บเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยีฐานข้อมูลที่ทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ประกอบด้วย การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โครงสร้างพื้นฐานการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ และความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา หมายถึงสถานศึกษามีกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสนับสนุนงบประมาณและส่งเสริมประสานงานให้หน่วยงานต่าง ๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา เช่น มีระบบกำกับติดตามประเมิน และรายงานผลข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารโดยตรง

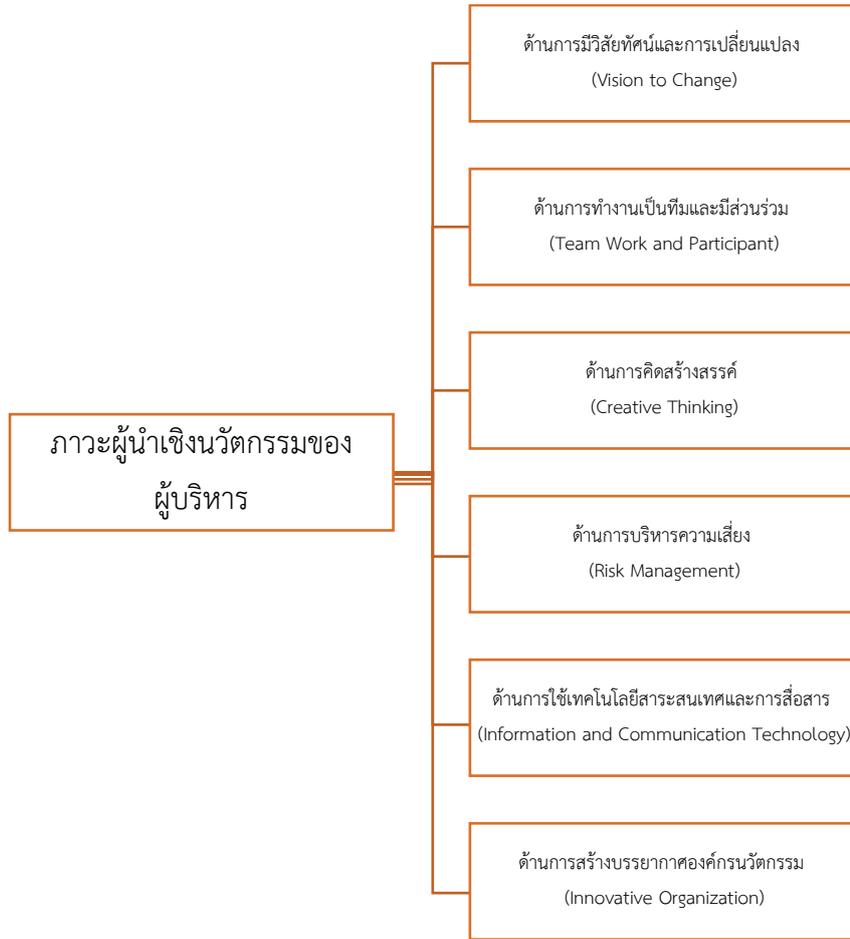
สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสารในการบริหารจัดการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้การศึกษา มีประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization)

เวียงวิวรรณ ท่าทูล (2557) ให้ความหมายบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล คือการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม และสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา และ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการสร้างบรรยากาศสนับสนุน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่าง และเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติ จนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม คือการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กร และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ Tirage ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม คือการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้น และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร เล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดเป็นการสร้างมิตรภาพ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
(ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้เขียน)

บทสรุป

ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้ การก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นำระบบเครือข่ายและระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคนทางความคิดเพื่อให้คนพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็น

ตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กมล โสวาปี. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัญญา ฤทธิ์สาคร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัลยาณี สูงสมบัติ. (2550). *เอกสารการสอนเทคนิคการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- คมศิลป์ ประสมสุข. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิระประภา อัครบวร. (2552). *สร้างคน สร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เต๋า 2000.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณพิชญา กิจจสังจา. (2559). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นนทิพร สาน้อย. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพดล เหลืองภิรมย์. (2557). *การจัดการนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

- นิธิพงศ์ โจรนกุล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2550). การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัทนา วัจนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.2538. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วีรภา คำสนิท. (2551). SMEs Projects ธุรกิจไซร์เล็กกะทัดรัด. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37 (3), 31-38.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 –2561). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุพิชชา พุกกันงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Drucker, P. F. (1985). *The discipline of innovation*. Harvard Business Review, 63 (3): 67-72.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. 1982. *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New York: Prentice-Hall. Hickman.
- Weiss, S. D. & Legand, P. C. (2011). *Innovative intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons. PDF. Published. 2021-12-09.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. 6th edition. New York: Pearson Prentice Hall.