

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

The Guidelines for Innovative Leadership Development of School Administrators
under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office

วเจีนันท์ สิทธิรักษ์¹ และ พิภพ วังเงิน²

Wajeenun Sitthirak¹ and PiPob Vachungnern²

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2}

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin^{1,2}

Corresponding Author, E-mail: wajeenun.s@gmail.com¹

Retrieved 05-01-2023; Revised 07-01-2023; Accepted 31-01-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู จำนวน 336 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินแนวทาง สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำ

แห่งการเปลี่ยนแปลง 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การมีความคิดสร้างสรรค์

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม , แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) To explore the current and desired conditions of the innovative leadership of school administrators. (2) To compare the current and desired conditions of the innovative leadership of school administrators. (3) To propose guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office. This mixed-methods research utilized the innovative leadership development concept as its conceptual framework. The scope of the research included schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office. The sample size was determined using Yamane's formula, resulting in 336 teachers selected through stratified random sampling. Data were collected using questionnaires, semi-structured interviews, and evaluation forms, and analyzed using percentage, mean, standard deviation, Priority Needs Index Modified (PNI Modified), and t-tests.

The major findings were as follows:

1. The current condition of innovative leadership among school administrators was rated at a moderate level, while the desired condition was rated at a high level.
2. A comparison of the current and desired conditions of innovative leadership among school administrators revealed statistically significant differences at the .05 level.
3. Guidelines for innovative leadership development of school administrators under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Office, ranked in descending order of priority needs, were (1) change agent (2) vision (3) motivation (4) teamwork (5) creativity

The findings of this research provide valuable insights for school administrators, supporting the enhancement of innovative leadership and improving school administration.

Keywords: Innovative leadership, Guideline for innovative leadership development,
School administrator

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปรูปแบบการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่แตกต่างและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบท รวมทั้งทรัพยากรและข้อจำกัดในแต่ละพื้นที่ โดยส่วนมากจะยึดหลักการตามแนวทางของวงจรคุณภาพในการขับเคลื่อน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น เช่น การสร้างขวัญกำลังใจ จัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงาน การสร้างและพัฒนาเครือข่าย การมีส่วนร่วม การจัดสภาพแวดล้อม การสร้างและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี เป็นต้น พบว่าหนึ่งในปัจจัยส่งเสริมการดำเนินงานให้สำเร็จ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้นำมีความสำคัญอย่างมากในการมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและต้องแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงให้เกิดอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม ซึ่งจากรูปแบบการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติว่า ผู้นำองค์กรทุกระดับ ควรมีบทบาทและส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล ข่าวสาร นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในการพัฒนาความสามารถของครู โดยผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษาสูงสุด รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562 หน้า 7) ดังนั้น จึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นมากในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้ (เนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562 หน้า 2) โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มาทำการจัดกลุ่มและทำการสังเคราะห์ แล้วนำมาแจกแจงความถี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีประเด็นน่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังนั้น ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อรวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุน ได้องค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน

ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 5) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

บทความวิจัยนี้นำเสนอ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสม และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

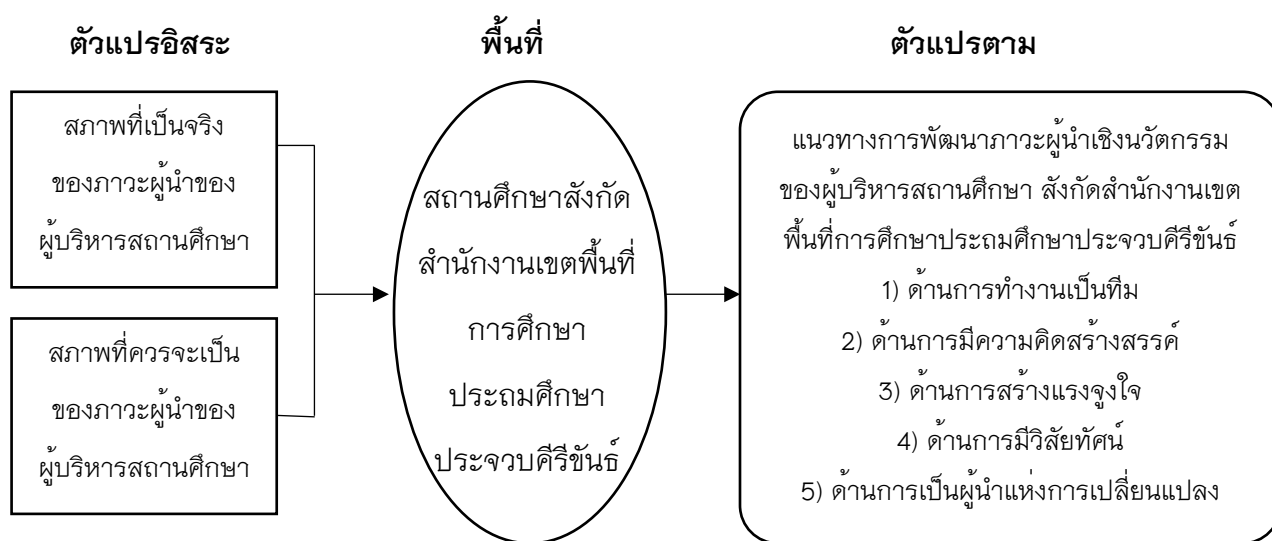
ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา กล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการตามลำดับ (เนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562) เช่นเดียวกับ ณิชภา สุนทรไชย (2561) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 4) การมีความเสี่ยงต่อนวัตกรรม 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณกาน์ถิน (2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเรียงตามลำดับ จะได้ดังนี้ มีการวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ขณะที่ พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาที่จะนำนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะมีการเปลี่ยนแปลงให้กระบวนการทำงานให้ดีขึ้น โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสร้างสรรค์ บูรณาการงาน พร้อมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อสร้างทีมงานในการทำงาน และพร้อมสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูเพื่อเพิ่มศักยภาพของครูให้สูงขึ้น การให้ความสำคัญกับการกระตุ้นเพื่อสร้างความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ที่จะทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้มีทักษะและความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนและสร้างเสริมกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สรรหาเทคโนโลยีมาบริหารจัดการ

การทบทวนเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นยืนยันได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ จูงใจ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และเป็นที่มาของการคัดเลือกตัวแปรในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ; ยินดี ฮานาพิ (2562) ; ณิชภา สุทรไชย (2561) และ นุชิตา สุวแพทย์ (2560) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีความเหมาะสมตามหัวข้อ รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุน มีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 336 คน จากประชากร จำนวน 2,112 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน วราภรณ์ ทิพสุข, 2563) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (วราภรณ์ ทิพสุข, 2563) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และสังกัดของสถานศึกษาที่ทำงานในปัจจุบัน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีลักษณะเป็นแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ โดยมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 27 ข้อ

ในการนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) หาดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามคำศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (ธิดาพร สร้อยสังวาลย์, 2564) พบว่า โดยรวมมีค่าเท่ากับ .933 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990 อ้างถึงใน ธิดาพร สร้อยสังวาลย์, 2564) เท่ากับ .956 หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 336 ชุด การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาจำนวน 336 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำไปแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 27 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน ตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิเคราะห์ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยเรียงค่าคะแนน $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แล้วจึงเลือกค่าคะแนน $PNI_{Modified}$ ที่มีคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก ในแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำเสนอแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นวิจัย
4. เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$ เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น ที่ปรับปรุงโดย นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550 อ้างอิงใน นิชาภา สุนทรไชย, 2561) ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นจริง โดยใช้สูตรในการคำนวณ คือ $PNI_{modified} = (I-D)/D$

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

2. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารบันทึกการสัมภาษณ์ โดยสรุปใจความจากเอกสาร เนื้อหาที่สนใจ ซึ่งคำนึงถึงสถานการณ์การสัมภาษณ์ จัดหมวดหมู่ในส่วนที่คล้ายคลึงกันในแต่ละประเด็น นำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ขั้นตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 27 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน ตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สรุปรวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. สร้างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และนำเสนอ ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นวิจัย

3. นำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์ ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นประธานเครือข่ายโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 27 คน เป็นผู้ตรวจสอบ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยจำแนกเป็นด้าน ๆ และภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความต้องการจำเป็นทุกด้าน ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI _{modified}	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ		
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.1577	0.2530	ปาน กลาง	4.5387	0.2720	มาก ที่สุด	0.4373	4
ด้านการมีความคิด	3.1706	0.2526	ปาน	4.5565	0.2881	มาก	0.4371	5

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI _{modified}	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ		
สร้างสรรค์			กลาง			ที่สุด		
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.1440	0.2403	ปาน กลาง	4.5280	0.3019	มาก ที่สุด	0.4402	3
ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.1345	0.2308	ปาน กลาง	4.5250	0.2954	มาก ที่สุด	0.4436	2
ด้านการเป็นผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลง	3.1548	0.2272	ปาน กลาง	4.5655	0.2701	มาก ที่สุด	0.4472	1

จากตารางที่ 1 พบว่า การเรียงลำดับความสำคัญจำเป็น PNI_{modified} เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ประเด็นการเปรียบเทียบ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่ควรจะเป็น		t	P
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	3.1523	.19854	4.5427	.22237	-125.946	.000*

หมายเหตุ * คือ คำนวณด้วยสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งเป็นประธานเครือข่าย/กลุ่มโรงเรียน โดยเรียงลำดับความ ต้องการจำเป็น สรุปได้ดังนี้

ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากร อย่างประหยัด รวดเร็ว บรรลุถึง เป้าหมาย ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนา โดยการเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจ การดำเนินงานต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับการเตรียมตัวและวางแผนล่วงหน้า พร้อมรับทุกสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับตัวตามยุคสมัยด้วยการใช้เทคโนโลยี

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม มีการติดต่อประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากรให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มี แนวทางการพัฒนา โดยการทบทวนการดำเนินงานตามระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การ สร้างโอกาส หรือสถานการณ์ให้บุคลากรสามารถสื่อสารกันได้ และใส่ใจสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดของ บุคลากร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมกัน รวมถึงการมี ทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผน มีแนวทางการพัฒนา โดยการสำรวจความต้องการ ทางด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการ ทำงานเป็นทีม และการประเมินและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อดูความเหมาะสม สอดคล้องของ สภาพแวดล้อมกับภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรที่เป็นอยู่

ด้านการมีวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการ พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น มีแนวทางการพัฒนา โดยการสร้างความเข้าใจ ยอมรับ ความจำเป็นที่จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลง การนำแผนงาน วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงในด้าน ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคงอยู่และกลายเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถสื่อสารทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ มีแนวทางการพัฒนา โดยการฝึกวางความคิดให้เป็น ระบบ มีความชัดเจนก่อนจะสื่อสาร เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และเวลา รวมถึงการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดผลการตอบรับที่ดีและสามารถต่อยอดการพัฒนาการศึกษาได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อถือและให้การยอมรับ โดยให้บุคลากรมีความรู้สึก ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนา โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน เพื่อแสดง ให้รู้ว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงคุณค่าในตนเองและคุณค่าของเพื่อน ร่วมงานทุกคน และการสร้างความเชื่อถือ และยอมรับว่าบุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ ร่วมกันสร้างขึ้น

ด้านการสร้างแรงจูงใจ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีแนวทางการพัฒนา โดยจัดการอบรมการโค้ช ด้วยการตั้งเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ฝึกถึงความรับผิดชอบของจนได้ดี จัดให้มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ภารกิจการสอน และนอกเหนือจากการสอน รวมถึงให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีตามความเหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชมเชย ประกาศยกย่องความสำเร็จของบุคลากรหรือทีมงาน มีแนวทางการพัฒนา โดยการให้คุณค่าแก่การพยายาม ทুমเท ตั้งใจ เป็นกำลังใจและแรงกระตุ้นให้บุคลากรพยายามต่อไป โดยไม่ต้องรอให้เกิดผลสำเร็จ การใส่ใจและให้ความหมายกับทุกเรื่องดี ๆ ชื่นชมเรื่องเล็ก ๆ ให้เห็นเป็นเรื่องยิ่งใหญ่ โดยการชื่นชมต้องชมให้ผู้อื่นรับรู้ ในวงกว้าง เพื่อเป็นการยกย่องและเผยแพร่วิธีการทำงานหรือปฏิบัติตนที่ดี ให้กันและกันไปในตัว ซึ่งตรงกันข้ามกับการตำหนิที่ควรทำเป็นการสวนตัว

3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ และเคารพในการแสดงความคิดเห็นจากบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีแนวทางการพัฒนา โดยการรับรู้ เข้าใจ ตระหนักและสนใจในความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจต่อไป สามารถจัดการความคิดเห็นทั้งหลายได้อย่างดีกับทุกฝ่าย และปรับความคิดเห็นเชิงลบให้เป็นมุมมองเชิงบวกให้ได้ และไม่บังคับให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องคิดแบบเดียวกัน แต่สามารถยอมรับความคิดที่ต่างได้

ด้านการทำงานเป็นทีม

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน และบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร มีแนวทางการพัฒนา โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา ชี้แจงให้บุคลากรทุกคนเห็นภาพในการพัฒนาสถานศึกษาให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการประชุมแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีแนวทางการพัฒนา โดยจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาและการเป็นพี่เลี้ยงให้เก้กัน สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรจากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งให้อิสระในการพัฒนางานของตน และให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ยอมรับและเข้าใจซึ่งกันและกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็น รวมถึงตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา โดยการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้องและชอบธรรม จัดการประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย และ

สร้างความตระหนักให้บุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอน เป็นระบบ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ มีแนวทางการพัฒนา โดยการ ฝึกความเป็นคนช่างสังเกตและจดจำ การสั่งสมประสบการณ์และกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ไม่ติดอยู่กับความสำเร็จเดิม ๆ ควรหมั่นพัฒนาการบริหารและแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่างออกไป และการฝึกความคิดอย่างรอบด้าน ไม่ยึดติดกับแนวคิดด้านเดียว คิดเป็นระบบและหาเหตุผลเปรียบเทียบ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม การจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคนได้แสดงศักยภาพในการนำเสนอนวัตกรรม รวมถึงการชักจูงให้บุคลากรทุกคนเปิดใจรับความคิดเห็นสำหรับนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางเลือกใหม่ ๆ ที่เพื่อนร่วมงานสร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย มีแนวทางการพัฒนา โดยการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ จากการผสมผสาน เปลี่ยนแปลงหรือนำกลับมาใช้ใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดที่ยืดหยุ่น หลากหลายและมีความเป็นไปได้ และพัฒนาความคิดและแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พรพิมล อินทรรักษา (2564) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาที่จะนำนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาสร้างสรรค์บูรณาการงานพร้อมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อสร้างทีมงานในการทำงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นเพื่อสร้างความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ที่จะทำงานใหม่ ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประจวบศิริพันธ์ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างยิ่งอันดับแรก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างประหยัด รวดเร็ว บรรลุถึงเป้าหมาย ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม มีการติดต่อประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากรให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน และสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมกัน รวมถึงการมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภา สุนทรไชย (2561) ศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมพบว่า สภาพที่พึงประสงค์มีความต้องการอยู่ในระดับ มาก ที่สุด ทุกด้าน โดยในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนให้ตระหนักรู้ถึงความสำคัญและจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในทุกมิติ จำเป็นต้องส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกข้อสาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความจำเป็น เพื่อที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา จะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ อย่างครบถ้วน สอดคล้องกับ ศิริพรพรรณ สียวง (2564) กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน และการเรียนการสอนให้เพิ่มมากขึ้น โดยผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดบูรณา การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนภายในองค์การทำงานร่วมกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกับ ปวีณา กันถิน (2560) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชู เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดค่านิยมร่วมกัน ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา มีความสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 16) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาปทุมธานี กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้ามาใช้ในการกระบวนการปฏิบัติงานมากขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งเป็นประธานเครือข่าย/กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีการพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาตามนโยบายและพร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง โดยพบว่า ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความจำเป็นสูงสุดในความต้องการที่จะพัฒนา สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างประหยัด รวดเร็ว บรรลุถึงเป้าหมาย ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจงานต่าง ๆ ให้มีความสำคัญกับการเตรียมตัวและวางแผนล่วงหน้า พร้อมรับทุกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวตามยุคสมัยด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้าร่วม และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการพัฒนากระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม มีการติดต่อประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากรให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน รวมถึงสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมกัน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความผูกพันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า 123) ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่พบว่า การพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หากผู้บริหารไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองก็จะทำให้สถานศึกษาหยุดนิ่ง ไม่มีการเดินหน้าพัฒนา การพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หากผู้บริหารไม่สร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น การพัฒนาในแต่ละด้านมีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกฝ่าย เช่นเดียวกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, หน้า 92) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาข้อมูลและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ยึดหลักความเป็นจริง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เน้นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติรองรับการเป็นนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัย มีข้อค้นพบสำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์



ภาพที่ 2 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

1. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เริ่มจากการเรียงลำดับความสำคัญของภารกิจ ให้มีความสำคัญกับการวางแผนล่วงหน้า ปรับตัวตามยุคสมัยด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้าร่วม การทบทวนการดำเนินงาน ใส่ใจสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด ควรสำรวจความต้องการทางด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน และประเมินและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนา โดยสร้างความเข้าใจ ยอมรับ ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง การนำแผนงาน วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการฝึกวางความคิดให้เป็นระบบ การสื่อสารแบบสองทาง และการสร้างความเชื่อถือและยอมรับว่าบุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้น
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีแนวทางการพัฒนาโดยการจัดการอบรมการโค้ช ให้คำแนะนำที่ดีตามความเหมาะสม ให้คุณค่าแก่การพยายาม การชื่นชมต้องชมให้ผู้อื่นรับรู้ในวงกว้าง การตระหนักและสนใจในความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถจัดการความคิดเห็นทั้งหลายได้อย่างดีกับทุกฝ่าย และไม่บังคับให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องคิดแบบเดียวกัน แต่สามารถยอมรับความคิดที่ต่างได้
4. ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาเริ่มจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา ชี้แจงให้บุคลากรทุกคนเห็นภาพในการพัฒนาสถานศึกษาให้ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความตระหนักให้บุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร
5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนาโดยการฝึกความเป็นคนช่างสังเกตและจดจำ การสังสมประสบการณ์และกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ไม่ติดอยู่กับความสำเร็จเดิม ๆ ฝึกความคิดอย่างรอบด้าน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้คิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม และการพัฒนาความคิดและแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรตระหนักถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 ด้าน เพื่อรองรับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการพัฒนาาร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการพัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562) หน้าที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัด กาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2564). บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา (การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 (การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นุชิดา สุวแพทย์. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปวีณา กันธิณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 (การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 115-129.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรารณ ทิพสุข. (2563). สมรรถนะการบริหารของนักบริหารงานการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพรพรรณ สียวง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย (การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายงานการศึกษาและพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.