

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Innovative Leadership Development Guidelines of School Administrators

Affiliated with Lopburi Primary Education Area Office District 2

วันที่รับบทความ: 20 พ.ค. 67

วันที่แก้ไขบทความ: 22 ก.ย. 68

วันที่ตอบรับ: 28 ก.ย. 68

ปริญญ์ นิสาด¹

Parinya Nisadon¹

ธีระวัฒน์ มอนไรสง²

Teerawat Montaisong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และ (2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับความต้องการจำเป็น โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 103 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบสุ่มแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น = 0.84 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI Modified) ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนา โดยสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 ท่าน และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวม (PNI Modified) เท่ากับ 0.20 ซึ่งอยู่ในระดับที่แสดงถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทุกด้าน แนวทางการพัฒนาที่ได้เสนอแบ่งออกเป็น 5 ด้านรวม 19 แนวทาง ได้แก่ ด้านทักษะการสื่อสารและการจูงใจ (4 แนวทาง) เช่น ผู้บริหารควรเป็นนักสื่อสารและผู้รับฟังที่มีประสิทธิภาพ ด้านความรู้ความสามารถ (5 แนวทาง) เช่น ผู้บริหารควรศึกษาทำความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (4 แนวทาง) เช่น เปิดใจรับฟังและเรียนรู้ความถนัดของบุคลากร ส่งเสริมการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงาน ด้านการสร้างเครือข่าย (3 แนวทาง) เช่น กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ระดมทรัพยากรจากภาคีเครือข่ายและชุมชน ด้านบุคลิกภาพ (3 แนวทาง) เช่น มีเจตคติที่ดี มองโลกในแง่บวก ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (2567)

¹ Master of Education Program in Educational Administration PhranakhonSi Ayutthaya Rajabhat University (2024)

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, PhranakhonSi Ayutthaya Rajabhat University. (Advisor)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความต้องการจำเป็น แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed (1) to examine the level of priority needs for developing innovative leadership among school administrators under the Lopburi Primary Educational Service Area 2, and (2) to propose strategies for developing such innovative leadership. The research was conducted in two phases. Phase 1 surveyed 103 school administrators selected via stratified random sampling. A questionnaire with a reliability coefficient of 0.84 was used; data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified). Phase 2 involved semi-structured interviews with five key informants and content analysis to derive the development guidelines:

The findings revealed an overall priority needs index of 0.20, indicating a moderate to high need for developing innovative leadership in all dimensions. The proposed strategies encompass 5 dimensions and 19 approaches: Communication and motivation skills (4 approaches) – e.g., administrators should be effective communicators and good listeners. Knowledge and competence (5 approaches) – e.g., administrators should understand their roles and responsibilities and adapt to societal changes. Teamwork and participation (4 approaches) – e.g., making room for listening, recognizing individual strengths, facilitating peer and self-assessment. Networking (3 approaches) – e.g., setting clear vision and goals, mobilizing resources from networks and community. Personality (3 approaches) – e.g., cultivating positive attitudes, optimism, and acceptance of diverse perspectives.

Keywords: Innovative Leadership, Priority Needs, Development Strategies, School Administrators

บทนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมา องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเผชิญกับความท้าทายจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขันทางเศรษฐกิจโลก และการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560–2564) ปัจจัยเหล่านี้กดดันให้ภาคการศึกษาของไทยต้องเร่งพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ปัญหาหลักของการศึกษาไทยมิใช่การขาดแคลน “ทรัพยากร” แต่คือการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 2) กระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 63–64) ได้เน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับตัว สร้างสรรค์ และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้เพื่อแก้ปัญหาและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม การวิจัยก่อนหน้านี้ระบุว่า หากปราศจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์การศึกษามักพัฒนาได้ล่าช้าและขาดความสามารถในการแข่งขัน (George, 2012, p. 663; Othman & Rahman, 2013, p. 176; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555, หน้า 6; อรอนงค์ วัฒนพัฒน์กุล, 2554, หน้า 26)

จากความสำคัญดังกล่าวในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่ผ่านมามีแนวโน้มนโยบาย “หนึ่งคน หนึ่งปี หนึ่งนวัตกรรม” เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2560–2563) แต่การรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2563 ชี้ว่า คุณภาพผู้เรียนและการผลิตสื่อ นวัตกรรมของครูยังต่ำกว่ามาตรฐานรวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังขาดระบบที่ชัดเจนและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้หลายโครงการหยุดชะงัก

ดังนั้น จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 นี้จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อสร้างกรอบแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้นแบบด้านนวัตกรรม และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีศักยภาพแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ด้านความรู้
 - 1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
 - 1.2 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. ด้านการนำไปใช้
 - 2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

- 1) การศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

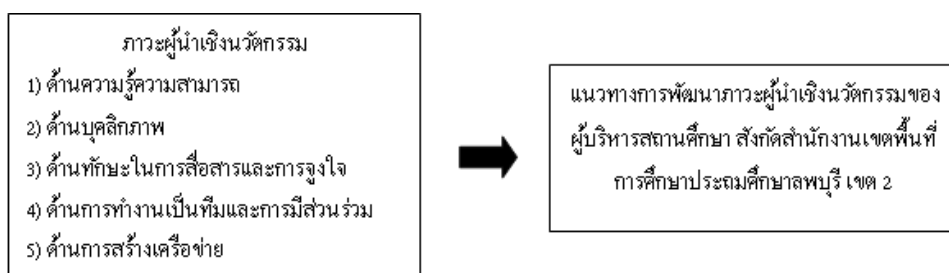
ขอบเขตด้านเนื้อหา

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักวิชาการดังนี้ Lindegard Richard, (2009), McMillan Charles, (2010), Patel, (2012), Asim Sen and Erol Eren, (2012), Horth (2014), วสันต์ สุทธาวาส (2558), พิรณย์ จตุรัส, (2560) ปวีณา กันถิ่น, (2560) เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) จากข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดองค์ประกอบต่าง ๆ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสร้างเครือข่าย

ขอบข่ายด้านประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประชากรจำนวน 139 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึง ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543, หน้า 53) ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มอำเภอโรงเรียน

2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1) ศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 139 คน (ข้อมูล ณ 10 มิ.ย. 62)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 103 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึง

ใน ชีวสถิติ เอกะกุล, 2543, หน้า 53) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 จากนั้นใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอำเภอของเขตพื้นที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง(Structured Interview) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสภาพเป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 48 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ จำนวน 8 ข้อ ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 15 ข้อ ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ จำนวน 9 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม จำนวน 9 ข้อ และด้านการสร้างเครือข่าย จำนวน 7 ข้อ

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหลังจากการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าความสอดคล้อง(IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้รับการตอบกลับมาทั้งสิ้น 103ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสภาพเป็นจริงในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยการหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation) และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified)

ขั้นตอน 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จากผู้ที่มีคุณสมบัติสำคัญ ดังนี้ 1) มีส่วนในการกำหนดนโยบายหรือติดตามผลการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) มีผลงานทางด้านวิชาการหรือด้านนวัตกรรมในระดับประเทศ 3) มีวุฒิทางการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปหรือมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 4) ศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี 5) ศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยประเด็นคำถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความสามารถ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสร้างเครือข่าย

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

นำผลคำดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในแต่ละด้านที่มีค่าความต้องการสูงที่สุดมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนา

3.1 สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดขอบเขตของข้อคำถามจากผลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของแบบสอบถามโดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีสูงสุด แต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเนื้อหาและภาษาที่ใช้และนำมาปรับปรุง

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและแบบการสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยเทคนิคการเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ในครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านพบว่า สภาพเป็นจริงในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนสภาพเป็นจริงในปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.86$) สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า สภาพควรจะเป็นสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) สภาพควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษามีศักยภาพในระดับดี แต่ยังมีช่องว่างของความต้องการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาคำตรชนิ
ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Indexmodified (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยภาพรวมมีค่า
(PNI_{modified} = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจมีความจำเป็นมาก
ที่สุด (PNI_{modified} = 0.23) ด้านความรู้ความสามารถ (PNI_{modified} = 0.22) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
(PNI_{modified} = 0.21) ด้านการสร้างเครือข่าย (PNI_{modified} = 0.19) ส่วนความจำเป็นในลำดับสุดท้ายคือ ด้าน
บุคลิกภาพ (PNI_{modified} = 0.17) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมุ่งเน้นที่การ
สร้างทักษะการสื่อสารและการจูงใจมากที่สุด เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงการทำงานร่วมกับบุคลากรใน
โรงเรียน และสามารถผลักดันการสร้างนวัตกรรมได้อย่างแท้จริง

ผลการวิเคราะห์รายด้านความรู้ความสามารถ พบว่า สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86) และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69) โดยมีค่า PNI = 0.22 ประเด็นย่อยที่สำคัญคือ
การถ่ายทอดการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การวางแผนการทำงานที่สะท้อนอัตลักษณ์ของโรงเรียน (PNI = 0.266)
ซึ่งถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่สุด เนื่องจากสะท้อนความคาดหวังในการสร้างเอกลักษณ์ทางวิชาการและการจัด
การศึกษาที่แตกต่าง

ผลการวิเคราะห์รายด้านบุคลิกภาพ พบว่า สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน ปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11)
และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.79) โดยมีค่า PNI = 0.17 แม้จะเป็นด้านที่มีความจำเป็นน้อยที่สุด
เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ภายในประเด็นย่อย พบว่า การคิดนอกกรอบเพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร มีความจำ
เป็นมากที่สุด (PNI = 0.261) ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารยังคงต้องได้รับการพัฒนาในเชิงการสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่
แตกต่าง

ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89) และ
สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77) โดยมีค่า PNI = 0.23 ซึ่งสูงที่สุดในบรรดาทุกด้าน ประเด็นย่อยที่
สำคัญคือ ความสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม (PNI = 0.29) แสดงให้เห็นว่า
บทบาทของผู้บริหารในการสื่อสารเชิงบวกและการเสริมแรงใจแก่ครูถือเป็นจุดแข็งที่ยังต้องพัฒนาอย่างเข้มข้น

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พบว่า สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01)
และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84) โดยมีค่า PNI = 0.21 ประเด็นสำคัญที่พบคือ การเปิดโอกาส
ให้บุคลากรประเมินการทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน (PNI = 0.253) ซึ่งสะท้อนถึงการสร้างวัฒนธรรมการมี
ส่วนร่วมและความโปร่งใสในองค์กร

ด้านการสร้างเครือข่าย พบว่า สภาพเป็นจริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04) และสภาพที่ควรจะเป็น
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81) โดยมีค่า PNI = 0.19 ประเด็นย่อยที่สำคัญคือ การระดมทรัพยากรจากภาคี
เครือข่ายและภาคประชาสังคมเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนนวัตกรรม (PNI = 0.246) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็น
ในการสร้างความร่วมมือภายนอกโรงเรียนเพื่อเพิ่มพลังการพัฒนาเชิงนวัตกรรม

ตารางที่ 1 สรุปความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	PNI modified (I-D)/D	ลำดับ
ด้านความรู้ความสามารถ ความสามารถถ่ายทอดการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การวางแผนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์	0.261	1
ด้านบุคลิกภาพ คิดนอกกรอบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร	0.266	1
ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ ความสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบัลดาลใจในการปฏิบัติงานให้ได้มาซึ่งนวัตกรรม	0.29	1
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินการทำงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน	0.253	1
ด้านการสร้างเครือข่าย การระดมทรัพยากรจากภาคีเครือข่าย/ภาคประชาสังคมเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม	0.246	1

จากตารางที่ 1 สรุปความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญในลำดับแรกกับ การสร้างทักษะการสื่อสารและการจูงใจ โดยเฉพาะความสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบัลดาลใจในการปฏิบัติงานให้ได้มาซึ่งนวัตกรรม (PNI = 0.29) ตามด้วย การพัฒนาความรู้และความสามารถด้านนวัตกรรม โดยเฉพาะความรู้ความสามารถความสามารถถ่ายทอดการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การวางแผนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์มีค่า (PNI = 0.261) และ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินการทำงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน (PNI = 0.253) ขณะที่ การสร้างเครือข่าย โดยเฉพาะการระดมทรัพยากรจากภาคีเครือข่าย/ภาคประชาสังคมเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม (PNI = 0.246) และ การพัฒนาบุคลิกภาพ โดยเฉพาะคิดนอกกรอบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร (PNI = 0.266) ถือเป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีบทบาทต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้ การพัฒนาอย่างสมดุลทุกด้านจะช่วยให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ 2) ด้านความรู้ความสามารถ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) ด้านการสร้างเครือข่าย 5) ด้านบุคลิกภาพ มีดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าแนวทางดังกล่าวสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 19 รายการปฏิบัติ ดังนี้

1) ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ มี 4 รายการปฏิบัติ โดยมีมาตรการสำคัญดังนี้

ผลการวิจัยชี้ว่า ทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI ลำดับ 1) เพราะผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความมุ่งมั่นของครู และสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม รายการปฏิบัติ ทั้ง 4 ข้อครอบคลุมตั้งแต่การสื่อสารในภาวะวิกฤติ การโน้มน้าวใจ การจูงใจเพื่อรักษาความสัมพันธ์ ไปจนถึงการใช้ Coaching Skills เพื่อสร้างทีมและเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้

2) ด้านความรู้ความสามารถมี 5 รายการปฏิบัติ โดยมีมาตรการสำคัญดังนี้

ความรู้และความสามารถของผู้บริหารมีบทบาทต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนี้เกี่ยวข้องกับ ความเชี่ยวชาญ ความรู้และทักษะทั้ง Hard Skill และ Soft Skill ของผู้บริหาร ตั้งแต่การพัฒนาตนเอง การสื่อสารวิสัยทัศน์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ การวางแผนงานเชิงระบบ จนถึงการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากร เช่น ผู้บริหารต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่บทบาทของตนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มี 4 รายการปฏิบัติ โดยมีมาตรการสำคัญดังนี้

การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและการมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของการพัฒนาภาวะผู้นำเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมผู้บริหารควรสร้างเงื่อนไขให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและดำเนินแผนงานทักษะการสังเกตและการเรียนรู้บุคลิกภาพ ผู้บริหารควรสังเกตและเรียนรู้ความสามารถ จุดแข็ง และความถนัดของครูเพื่อนำมาจัดสรรงานได้เหมาะสมการเปิดเวทีแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลโดยไม่แบ่งชนชั้นทางสังคมและประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอควรจัดประชุมประจำสัปดาห์เพื่อสะท้อนผลการทำงานและพัฒนาการร่วมกัน

4) ด้านการสร้างเครือข่าย มี 3 รายการปฏิบัติ โดยมีมาตรการสำคัญดังนี้

การสร้างเครือข่ายช่วยเพิ่มทรัพยากรและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการจัดทำเค้าโครงแผนการระดมทรัพยากรผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ชัดเจนสำหรับการระดมทรัพยากรโดยใช้ทักษะการเจรจาต่อรองและสร้าง Connection เพื่อสร้างความร่วมมือกับศิษย์เก่า ผู้ปกครอง สมาคม และองค์กรต่าง ๆ

5) ด้านบุคลิกภาพ มี 3 แนวทาง รายการปฏิบัติ โดยมีมาตรการสำคัญดังนี้

บุคลิกภาพของผู้บริหารมีผลต่อความเชื่อมั่นและแรงจูงใจของบุคลากรการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรยึดหยุ่นกับความเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเจตคติที่ดีและเปิดใจรับสิ่งใหม่ ผู้บริหารควรมองโลกในแง่บวก ยอมรับความเห็นต่าง และนำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ผู้บริหารควรควบคุมอารมณ์ สื่อสารด้วยความเคารพ และสร้างสัมพันธ์อันดีเพื่อบริหารงานภายใต้ความกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สภาพเป็นจริงในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากส่วนสภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า สภาพควรจะเป็น

เป็นสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ส่วนสภาพควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ และเมื่อพิจารณาคำตรชนีผลจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดลำดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างเครือข่าย ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็นในลำดับต่ำสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีความต้องการสร้างบรรยากาศองค์กรและพัฒนางานให้เกินวัตรกรรมการทำงานและกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกรักทำอาชีพในการกิจที่ตนเองได้รับมอบหมายช่วยให้ครูและทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกรักผูกพันและพร้อมร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมดังนั้นการสื่อสารและการจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของนวัตกรรม เนื่องจากช่วยลดอุปสรรคด้านทัศนคติและแรงด้านการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการศึกษาของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับ ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า ความสามารถจูงใจให้นักเรียนเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมีความจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มองความสำเร็จของสถานศึกษาจากตัวของผู้บริหาร ในการกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกรักทำอาชีพในการกิจที่ตนเองได้รับมอบหมายและสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยอาศัยความสามารถสื่อสารสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นความมุ่งมั่นของครู และสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม รายการปฏิบัติทั้ง 4 ข้อครอบคลุมตั้งแต่การสื่อสารในภาวะวิกฤติ การโน้มน้าวใจ การจูงใจเพื่อรักษาความสัมพันธ์ ไปจนถึงการใช้ Coaching Skills เพื่อสร้างทีมและเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยพบว่าผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารและการจูงใจบุคลากร เช่น การให้คำปรึกษา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

1.2 ด้านความรู้ความสามารถ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถถ่ายทอดการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การวางแผนการทำงานให้โรงเรียนมีอัตลักษณ์ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ต้องการมีความสามารถนำความรู้ทางนวัตกรรมมาแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของครูและนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนายกระดับสูงสุดได้เพราะความรู้ความสามารถเป็นพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืน และยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจอย่างมีข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทั้งนั้นยังเกี่ยวข้องกับ ความเชี่ยวชาญ ความรู้และทักษะทั้ง Hard Skill และ Soft Skill ของผู้บริหาร ตั้งแต่การพัฒนาตนเอง การสื่อสารวิสัยทัศน์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ การวางแผนงานเชิงระบบ จนถึงการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ นิสรพร พรพิมล อินทรักษา (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดที่กว้างไกล คิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดรอบคอบ และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารตามบริบทของ สถานศึกษา

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความสามารถจัดระบบ ขั้นตอนการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ต้องการสร้าง ทีมงานแบบข้ามสายหรือกลุ่มงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมหรือส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกันถือเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผน ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรมในองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นพื้นฐาน สำคัญในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาและยังสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกันเมื่อบุคลากรมีส่วน ร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผล ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสาร การประสานงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ดำเนินการขับเคลื่อนนวัตกรรมใน สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีวิวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก และยัง สอดคล้องกับ ณัฏฐนิกขา หามนตรี (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างเครือข่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถระดมทรัพยากรจากภาคีเครือข่าย/ ภาคประชาสังคมเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ต้องการประสานการทำงานร่วมกับเครือข่ายในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างเครือข่ายกับชุมชนผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการขับเคลื่อนนวัตกรรม และยังมองว่าการสร้างเครือข่ายกับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร เช่น ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและ เอกชน สามารถช่วยระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ทั้งด้านงบประมาณ เทคโนโลยี และความรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมในสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อความรับผิดชอบและ ความต่อเนื่องของโครงการต่าง ๆ และช่วยให้ผู้บริหารสามารถรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้อง หลายฝ่าย เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฏฐนิกขา หามนตรี(2565) ที่ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้าน

การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล บุญพงษ์ (2560) ศึกษาเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าการระดมทรัพยากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งในรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะการระดมทรัพยากรจะทำให้เครือข่ายสถานศึกษามีความพร้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการที่จะขับเคลื่อนการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.5 ด้านบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ความสามารถในการคิดนอกกรอบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาวัดกรรมในองค์กรมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในด้านที่มีประโยชน์ต่อองค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียนและเข้าใจพร้อมยอมรับความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับ แนวคิดของ มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการคิดนอกกรอบ การสร้าง ภาพ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของมนุษย์ที่มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พฤติกรรม ใหม่ กระบวนการดังกล่าวอาจเกิดจากประสบการณ์ ทักษะที่เปิดกว้าง หรือ เสรีภาพทางความคิด และกระบวนการ นั้นจะสามารถประมวลผลจากสมองนำไปสู่การ พัฒนาเป็นวิธีการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรม มาใช้ในสถานศึกษา ทั้งนี้ แม้ผลการวิจัย พบว่า ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อย แต่ผู้บริหารยังมีทัศนคติเปิดใจยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งเป็นทัศนคติเชิงบวก ที่พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง

2. ผลการศึกษาแนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้ง 5 ด้านมีดังต่อไปนี้

2.1 ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจมีแนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศ ในองค์กร เกี่ยวกับพฤติกรรม ทัศนคติที่ดี และความรู้สึกที่เป็นปกติ เป็นองค์กรแห่งความสุข 2) ผู้บริหารต้องมีทักษะ เป็นนักสื่อสารที่ดี และผู้รับฟังที่ดี เป็นผู้นำทางความคิดแก่เพื่อนร่วมงาน 3) ผู้บริหารควรเปิดพื้นที่สำหรับครูในการ แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ ระดมความคิด เพื่อสร้างทีมงานในการทำงาน 4) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ครู ให้กำลังใจและสนับสนุนบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร อย่างไรก็ดีทั้งนี้ การสื่อสารและการจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญของนวัตกรรม เนื่องจากช่วยลดอุปสรรคด้าน ทัศนคติและแรงต้านการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ เกลิมพล ดีสวัสดิ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรม โดยพบว่าผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี เช่น การเจรจาต่อรอง ในภาวะวิกฤติ การใช้ภาษา สั้นๆ ท้าทาย เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และการจูงใจให้เพื่อน ร่วมงานรู้สึกมุ่งมั่นในการทำงาน

2.2 ด้านความรู้ความสามารถมีแนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และ บทบาทของตนจากงานที่ได้รับผิดชอบและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน 2) ผู้บริหารต้องมีความรู้ เกี่ยวกับระบบระเบียบของกฎหมายที่สอดคล้องกับแผนงาน โครงการต่าง ๆ 3) ผู้บริหารต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันและวางแผนงานอย่างเป็น

ระบบ 4) ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำทางความคิด รับฟังความเห็นต่าง กล้าตัดสินใจ และเป็นนักถ่ายทอดและนักสื่อสารให้คนที่ทำงานเข้าใจตรงกัน 5) ผู้บริหารต้องมีรูปแบบในการทำงานและมอบหมายงานให้กับบุคคลอย่างเหมาะสมและสามารถอธิบายวิธีการทำและวิธีการคิดให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา และผู้ร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ก็เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่และยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง กำหนดกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม วางแผนงานอย่างเป็นระบบ และสามารถมอบหมายงานพร้อมอธิบายแนวคิดให้บุคลากรเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉันทนา สุทธิไชย (2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพ ควรมีการจัดประชุมเพื่อได้สะท้อนการทำงานบ่อยๆ เพื่อมาระดมความคิดว่าจะแก้ปัญหาได้อย่างไร มีการพบปะพูดคุยกับครูและผู้ปกครองเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาอยู่เสมอและมีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาการอย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีแนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะเป็นผู้สังเกตการณ์ ควรเปิดใจ รับฟัง และเรียนรู้บุคลิกภาพ ภูมิหลัง ความถนัดของบุคลากรและความสามารถของครูว่าครูเก่งในเรื่องใดและมอบหมายงานให้ 2) ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นกันเอง ไม่มีแบ่งชนชั้น 3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือเปิดเวทีให้ครูให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นระบบอย่างมีเหตุผลต่อสถานการณ์หรือผลการดำเนินงานของตนเอง 4) ควรมีการจัดประชุมกันในทุกสัปดาห์ เพื่อร่วมตัดสินใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน เพื่อที่จะสะท้อนผลการทำงานของตัวครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะว่า การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดการพัฒนาผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรรวม การประชุมสม่ำเสมอช่วยลดช่องว่างการสื่อสาร เพิ่มความเข้าใจและความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยากร ยาสังห์ทอง ลำกนกอร สมปราชญ์ (2560) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการที่จะทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า และพัฒนาไปได้อย่างดีนั้นส่วนหนึ่งเกิดจากการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารจึงควรพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ ดังนี้ ผู้บริหารต้องรู้จักการปรับตัว ให้เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเตรียมพร้อมกับการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับอาวุโส จึงมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองสูง

3.4 ด้านการสร้างเครือข่าย มีแนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการระดมทรัพยากร อาทิ ทรัพยากรด้านบุคคล ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรด้านวัสดุ-อุปกรณ์ เพื่อนำมาขับเคลื่อนนวัตกรรมในการจัดการศึกษา 2) ผู้บริหารวางแผน โครงการ/แผนงาน กำหนดกลยุทธ์

การระดมทรัพยากร สร้างความร่วมมือ ร่วมใจ จากทุกภาคีเครือข่ายและทุกหน่วยงาน ในการใช้งบประมาณตาม วัตถุประสงค์ที่ระดมทุน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวิธีการขอความร่วมมือหรือสร้าง connection จากหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ อาทิ ศิษย์เก่า ครูเก่า ผู้ปกครอง ผู้มีอุปการคุณต่อโรงเรียน สมาคม องค์กร มูลนิธิการกุศลต่าง ๆ เครือข่ายโรงเรียนที่เคยเกื้อกูลกัน ทั้งนี้ก็เพราะว่า เครือข่ายช่วยให้ผู้บริหารเข้าถึงทรัพยากร ความรู้ และความร่วมมือ จากหลายภาคส่วน ซึ่งสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรม การสร้างเครือข่ายเชิงบูรณาการช่วยเพิ่มโอกาสในการ แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและเทคโนโลยีใหม่ ๆ การมีพันธมิตรหลายฝ่ายส่งผลให้การขับเคลื่อนโครงการมีความ ยั่งยืนและเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ จุริยธรรม จันพลา (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการ ในธุรกิจแปรรูปอาหาร พบว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการ สร้างเครือข่าย เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ต้องเสริมสร้างผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดขึ้น

2.5 ด้านบุคลิกภาพ มีแนวทาง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณลักษณะของการเป็นผู้ให้กำลังใจ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีเจตคติที่ ดีในการทำงาน มองโลกในแง่บวก ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และมุมมองของ เพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อนำมาต่อยอดในกระบวนการทำงานใน หน่วยงานให้เกิดแนวทางใหม่ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรผสมผสานกันระหว่างแนวความคิดใหม่และแนวความคิด เก่า ในการแก้ปัญหาในหน่วยงานและนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ให้กับองค์กรได้ ทั้งนี้ก็เพราะว่า บุคลิกภาพที่เหมาะสมและทัศนคติที่เปิดกว้างช่วยสร้างบรรยากาศนวัตกรรม และ เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรกล้าลองแนวคิดใหม่ การเป็นแบบอย่างช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ ทำให้เกิด วัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การผสมผสานแนวคิดเก่าและใหม่สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมรับปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเน้นที่บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดง ตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับความต้องการจำเป็น และระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) สูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.11$) ต่ำสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.86$) สภาพที่ควรจะเป็น โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) สูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.84$) ต่ำสุด คือ ด้านความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.69$) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) พบว่าด้านทักษะในการสื่อสารและ การจูงใจ (PNI = 0.23) ด้านความรู้ความสามารถ (PNI = 0.22) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (PNI = 0.21) ด้านการสร้างเครือข่าย (PNI = 0.19) ด้านบุคลิกภาพ (PNI = 0.17) นั้นได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน รวม 19 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านทักษะในการสื่อสารและการจูงใจ มี 4 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะเป็นนักสื่อสารและผู้รับฟังที่ดี 2) ด้านความรู้ความสามารถมี 5 แนวทาง เช่น

ผู้บริหารต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่บทบาทของตนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มี 4 แนวทาง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะเป็นผู้สังเกตการณ์ เปิดใจรับฟังเรียนรู้บุคลิกภาพ ความถนัดของบุคลากร 4) ด้านการสร้างเครือข่าย มี 3 แนวทาง เช่น ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ในการทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาขับเคลื่อนนวัตกรรม

5) ด้านบุคลิกภาพ มี 3 แนวทาง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีในการทำงาน มองโลกในแง่บวก ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากวิจัย

1.1 นำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาเชิงนโยบาย

1.1.1 นำไปกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นวาระสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับแผนยุทธศาสตร์การศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว

1.1.2 ควรจัดให้มีเกณฑ์การประเมินผู้บริหารที่เน้นสมรรถนะเชิงนวัตกรรม เช่น ความสามารถในการสื่อสาร การสร้างเครือข่าย และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1.1.3 ควรมีการสนับสนุนการลงทุนในโครงการอบรม พัฒนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมการบริหาร เพื่อให้เกิดมาตรฐานที่สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาไทย

1.2 ผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาเชิงองค์กร

1.2.1 ควรมีการพัฒนาระบบและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม การสร้างทีม และการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

1.2.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในพื้นที่เดียวกัน รวมถึงกับภาคีเครือข่ายภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย ภาครัฐกิจ และชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและนวัตกรรม

1.2.3 พัฒนาโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.3 ผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

1.3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีโอกาสเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานที่เน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร

1.3.2 ควรพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้และความสามารถ เช่น การบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

1.3.3 ควรปลูกฝังเจตคติที่ดี บุคลิกภาพเชิงบวก และทักษะการเป็นผู้นำที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยนี้มุ่งเน้นผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เท่านั้น ดังนั้น งานวิจัยครั้งต่อไปควรขยายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือระดับการศึกษาที่ต่างต่างกัน เช่น ระดับ

มัธยมศึกษา หรือการศึกษานอกระบบ เพื่อเปรียบเทียบและสังเคราะห์แนวทางที่มีลักษณะร่วมและเฉพาะในแต่ละบริบท

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยา องค์กร และวัฒนธรรม เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือการเรียนรู้ขององค์กร ที่อาจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษางานวิจัยในการนำผลลัพธ์ที่ได้ไปพัฒนากรอบแนวคิดหรือโมเดลเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปัจจัยแวดล้อม และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลวิชาการในการพัฒนาเชิงนโยบายต่อไป

รายการอ้างอิง

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิรวรรณ จันทลา. (2557). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐฐินา หามนตร. (2565). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นพปฎล บุญพงษ์. (2560). การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยสยาม, 7(3), 43–56.
- เนาวรัตน์ เขานาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ปรีวัฒน์ ชื่นยิ่ง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชธานี.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิรณย์ จัตุรัส. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วสันต์ สุทธาวาส. (2559). *วิธีพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ*, 9(1), 1–15.
- วิทยากร ขาสึงห์ทอง, & กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วารสารวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(2), 45–58.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Charles, M. (2010). *Five competitive forces of effective leadership and innovation*. Toronto: Emerald Group Publishing.
- Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Lindegaard, S. (2009). *The open innovation revolution: Essentials, roadblocks and leadership skills*. New Jersey: Wiley.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovation leadership for the twenty-first century. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 1–14.

