



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

Developing a Program to Strengthen Innovative Leadership of School Administrators

Under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3

พชรพล จันทรโตพฤกษ์¹ และชัยยนต์ เพาพาน²

Pacharapol Jantopruek¹, Chaiyon Paophan²

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2,3}

Master of Educational Administration, Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University^{1,2,3}

Corresponding author, Email: Pacharapol.janto@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.955 และ 0.950 ตามลำดับ และ ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี จำนวน 5 คน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม จำนวน 5 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรม, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to investigate the existing situation and desirable situations, and the needs to develop Strengthen Innovative Leadership of School Administrators, and 2) to develop a Program to Strengthen Innovative Leadership of School Administrators under Roi-et Primary Educational Service Area Office 3. The mixed methods research was employed, which divided into two phases: Phase 1: investigating of the existing situation and desirable situations, and the need to develop. The sample groups were 330 school administrators and teachers under Roi-et Primary Educational Service Area Office 3, Research instruments were a 5-level rating scale, questionnaire of existing situation and desirable with reliability of existing situation part 0.955 and desirable situation part 0.950. Phase 2: developing a program to Strengthen Innovative Leadership. The study involved interviewing 5 best practices, and 5 experts to evaluate the program. The statistical used to analyze data were mean, standard deviation, the modified priority needs index, and content analysis.

The research results were: 1) Existing situation of Innovative Leadership of School Administrators in overall was at a height level, while desirable situation at a highest level, and the priority need to develop Strengthen Innovative leadership were ranked from high to low: Innovative vision, Innovation creative thinking, Transformational Leadership, Innovation strategy and teamwork, respectively.

2) The program to strengthen program to Innovative Leadership of School Administrators. The program evaluation of appropriateness and feasibility at the highest level.

Keywords: Developing a Program, Innovative Leadership, School Administrators

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประเทศมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และต้องเป็นประเทศพัฒนาบนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 16) การขับเคลื่อนสู่การเป็นประเทศให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม ใช้กระบวนการการสร้างสรรคและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) ที่สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดี เพราะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถทางนวัตกรรมสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้า รู้เท่าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ (Weiss & Legand, 2011, pp. 36-37)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร รูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในองค์กรเพื่อโน้มน้าวให้พนักงานผลิต ความคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์บริการและทางออกสู่ความสำเร็จ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร และยังมีมิติขององค์ประกอบอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน (Anand & Saraswati, 2014, pp. 497-502) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้มาซึ่งนวัตกรรม สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, น. 131) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร และนอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางการขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน (รัชต์สุพล วิเศษศรี, 2565, น. 25)

สภาพปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 นั้น โรงเรียนส่วนมากจะเป็นโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก การพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน จึงทำให้คุณภาพการศึกษาไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเท่าที่ควรโรงเรียนต้องแก้ปัญหาด้วยการช่วยเหลือตนเอง หรือขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง เพื่อให้สามารถส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการศึกษาดูต่อไปให้ได้มากที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2567, น. 20) สะท้อนให้เห็นข้อจำกัดด้านทรัพยากร คือความท้าทายที่ต้องใช้การบริหารเชิงนวัตกรรมเข้ามาทดแทนความเหลื่อมล้ำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ และสามารถพัฒนาและใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้มากขึ้น ซึ่งมีวิธีการพัฒนามีหลายวิธี หนึ่งในนั้นคือ การใช้โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นแผนหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร สามารถเป็นกระจกส่องสะท้อน (Looking glass) การพัฒนาภาวะผู้นำให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (รัชต์สุพล วิเศษศรี, 2565, น. 57)

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้สนใจศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อเป็นกลไกเชิงระบบที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเชิงนวัตกรรม และมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

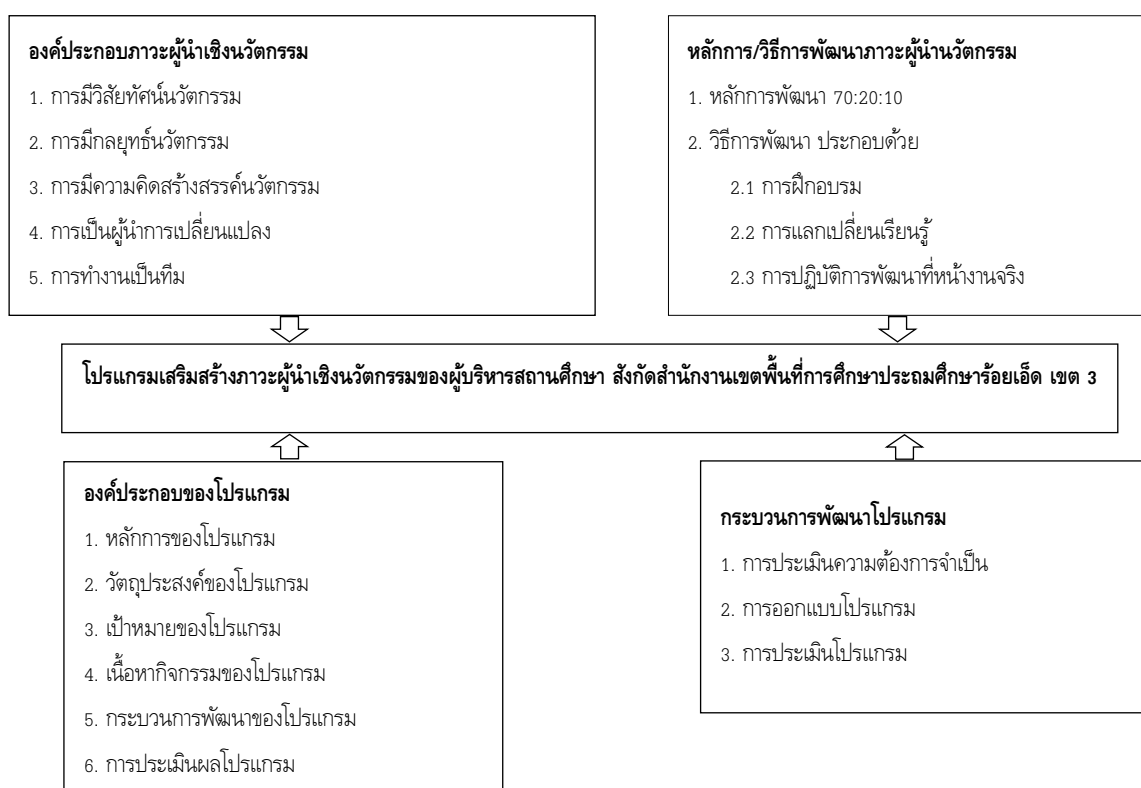


วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยสังเคราะห์จากแนวความคิด ทฤษฎี องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563); รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565), Horth and Vehar (2012), Adjei (2013), Schwartz, L.L. (1980), Wooi (2013), Perera (2016) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การทำงานเป็นทีม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 2,320 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 213 คน และครูผู้สอน 2,107 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 330 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน และครูผู้สอน 300 คน ได้มาโดยการเปรียบเทียบประชากรทั้งหมดกับตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และโดยวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอน จำนวน 215 คน รวมทั้งสิ้น 235 คน

โรงเรียนขนาดกลาง กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 77 คน รวมทั้งสิ้น 87 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 0 คน ครูผู้สอน จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.955 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.950



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามเสนอผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนได้ตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google form ด้วยการแนกคิวอาร์โค้ดแนบในหนังสือขอความอนุเคราะห์ และการนี้ไม่ครบตามจำนวนแบบสอบถาม จะประสานทางโทรศัพท์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนครบ จำนวน 330 คิดเป็นร้อยละ 100 ได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
 2. ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายความว่า สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index Modification) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
- ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. เป็นผู้บริหารศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารมาแล้วอย่างน้อย 5 ปี
2. มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นจากสมาคมผู้บริหารหรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากคุรุสภา



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ในขั้นตอนนี้ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

2. แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับ มีสเกลที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการให้สัมภาษณ์ และตกลงนัดหมายวัน เวลา สถานที่ให้สัมภาษณ์ โดยไปพบและสัมภาษณ์โดยตรง

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. สัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ดำเนินการจัดระบบตามองค์ประกอบแต่ละด้าน วิเคราะห์และทำความเข้าใจประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี โดยการศึกษาและทำความเข้าใจนัยแห่งความหมายของคำให้สัมภาษณ์ และสร้างข้อสรุปเป็นความเรียง ตามด้วยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนข้อสรุป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด



ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีกรมิกกลยุทธ์นวัตกรรม

3. ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม	3.82	0.28	มาก	4.64	0.14	มากที่สุด	0.214	1
2. ด้านการมีกรมิกกลยุทธ์ นวัตกรรม	3.95	0.34	มาก	4.63	0.21	มากที่สุด	0.172	3
3. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม	3.86	0.29	มาก	4.64	0.13	มากที่สุด	0.203	2
4. ด้านการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	3.89	0.41	มาก	4.68	0.12	มากที่สุด	0.203	2
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.04	0.30	มาก	4.72	0.21	มากที่สุด	0.169	4
โดยรวม	3.82	0.19	มาก	4.64	0.12	มากที่สุด	0.192	

จากตารางพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครู บุคลากรเห็นความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุผลตามเป้าหมายร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ข้อ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดการตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำตนเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดการตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ (Module) Module 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม Module 2 การมีกลยุทธ์นวัตกรรม Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม Module 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Module และ 5 การทำงานเป็นทีม 4) วิธิดำเนินการพัฒนา โดยใช้หลักการพัฒนาตามกรอบ 70 : 20 : 10 ดังนี้ 70 % ของการเรียนรู้เกิดจากการพัฒนาในการทำงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย (Challenging Assignment) 20 % ของการเรียนรู้เกิดจากการพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (Developmental Relationships) และ 10 % ของการเรียนรู้เกิดจากการอบรมพัฒนาในรูปแบบอบรม (Coursework and Training) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Self - development)

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอาจให้ความสำคัญไม่มากกับกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสอดคล้องกับทิศทาง นโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา การสร้างบรรยากาศกลยุณมิติ และอิสระในการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรได้แสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น และการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss and Legrand (2011, p. 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Adjei (2013, pp. 18-19) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษา มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลกัน และมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภิญญาจิณ เกตุวิเศษกุล (2562, น. 1) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



เอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความต้องการอยากให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากขึ้น และการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ซึ่งเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความสามารถในการคิดให้หลากหลายและแปลกใหม่ พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss and Legrand (2011, p. 36) ได้ระบุไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัย Ailin and Lindgren (2008, pp. 98-103) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรม เป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิตา สอนสืบ (2565, น. 106) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต้องการผู้บริหารที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสอดคล้องกับทิศทาง และนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิมไปสู่จินตนาการหรือวิธีการคิดใหม่ๆในการบริหารงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำตนเป็นแบบอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความไว้วางใจ ทำให้ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษาของตนเอง และมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้าง ทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของครู และบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565, น. 25) ได้ให้ความสำคัญว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและโน้มน้าวของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการการบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

4. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ (Module) Module 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม Module 2 การมีกลยุทธ์ นวัตกรรม Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม Module 4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Module 5 การทำงานเป็นทีม 4) วิธีดำเนินการพัฒนามีวิธีการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำ ใช้หลักการพัฒนาตามกรอบ 70: 20: 10 ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การฝึกอบรม (10%) ขั้นที่ 2 การศึกษาดูงาน/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา (70%) ขั้นที่ 4 การสรุปและสะท้อนผลการ พัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การทดสอบ และการประเมินตนเอง การประเมิน ระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม และการประเมินในกิจกรรม การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ การรายงานผลการเข้าร่วมการพัฒนา และการประเมินจากการแลกเปลี่ยน และการสะท้อนผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Lombardo & Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 สอดคล้องกับ งานวิจัยของจิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, น. 140) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

5. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจาก โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น ได้ดำเนินการพัฒนาตามหลักการพัฒนามาตามแนวคิด การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และโปรแกรมมีองค์ประกอบ และรายละเอียดครบถ้วน ได้แก่ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหากิจกรรมของโปรแกรม 5) กระบวนการ/วิธีการพัฒนาของโปรแกรม และ 6) การประเมินผลของโปรแกรม โดยยึดกรอบการพัฒนามาตามกรอบ 70: 20: 10 ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสามารถ พัฒนาได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Dyer & others (2013, pp. 14) 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหากิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 5) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และ 6. การประเมินผลโปรแกรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, น. 140) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีข้อบ่งชี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ และ 6) การประเมินผล โดยโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไป ได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564, น. 2-3) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์เขต 1 พบว่า มีองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ทางนวัตกรรมที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และสร้างแรงจูงใจที่จะก้าวไปสู่อนาคตให้การทำงานที่มีทิศทางที่ชัดเจน
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างความเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความไว้วางใจ ทำให้ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษาของตนเอง และส่งเสริมและการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันค้นหาคำตอบ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบ
3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา นโยบาย และแนวทางการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วยโครงการหรือกิจกรรมที่ชัดเจน ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการติดตาม การประเมินผล และ ทบทวนการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
4. จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ สามารถที่จะนำไปใช้ได้จริงในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อาจพิจารณาใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนี้ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ต้องการ
2. ควรมีการศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้มีวิธีการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่หลากหลาย และเป็นตัวเลือกในการเข้ารับการพัฒนสำหรับผู้สนใจอย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและการให้คำแนะนำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ เพาพาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ชี้แนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยในทุกขั้นตอน และให้ข้อเสนอแนะที่ดี ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนเป็นวิทยานิพนธ์ที่เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญยาภรณ์ นวลสิงห์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คันทรพัย ชุมพุกาพย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ช่วยชี้แนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกข้อมูลต่าง ๆ

คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตา บูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างสูง

รายการอ้างอิง

- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1472/1/63010581001.pdf>
- จิระศักดิ์ นามวงศ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://202.28.34.124/dspace/handle/123456789/1110>
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานี้พื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2022/03/Nopparatana_Moonsrikaew63.pdf
- รัชต์สุพล วิเศษศรี. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://202.28.34.124/dspace/handle/123456789/1670>
- ศุภิญญาภิญ เกตุวิเศษกุล. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1110/1/61010586032.pdf>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2565). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานี้พื้นฐาน พ.ศ. 2561-2565. <https://roiet3.go.th/2022/01/11/plan-educational5>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก ดอทคอม.
- สุธิดา สอนสืบ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ. [ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/stw/article/view/1267>
- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management*, 1(2), 103-106.
- Ailin, M. & Lindgren, P. (2008). *Innovation Leadership in Danish SMEs*. In Management of Innovation and Technology, ICMIT 2008. Proceeding of 4th IEEE International Conference. 21-24 September. pp.98-103.
- Anand, & Saraswati, A. K. (2014). Innovative leadership: A paradigm in modern HR practices. *Global Journal of Finance and Management*, 6(5), 497-502.
- Dyer, W. G., Dyer, W. G., & Dyer, J. H. (2013). *Team building: Proven strategies for improving team performance* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Horth, D. M. and Vehar, J. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Guildford & King.



- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1996). *The career architect development planner*. Lominger.
- Perera, B., Perera, B., Ahamed, M., Ahamed, M., Rameezdeen, R., Rameezdeen, R., Hosseini, M. R. (2016). Provision of facilities management services in Sri Lankan commercial organizations: Is in-house involvement necessary? *Facilities*, 34(7/8), 394-412. <https://dl.lib.uom.lk/items/53da209e-fa70-4e54-aba8-7c6a96dcc2da>
- Schwartz, L.L. (1980). Criteria for Effective University Teaching. Improving. *College and University Teaching*, 28(1), 120-123. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00193089.1980.9927630>
- Weiss, D. S., & Legrand, C. (2011). *Innovative intelligence: The art and practice of leading sustainable innovation in your organization*. John Wiley and Sons.
- Wooi, S. C. (2013). The moderating effect of long-term orientation on the timing and types of rewards. Managing Service Quality. *An International Journal*, 23(3), 225-244.