การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*

DEVELOPING A PROGRAM TO STRENGTHEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ยุทธชัย เติมวิถี[1], ลักขณา สริวัฒน์[2]
Yutthachai Toemvithi[1], Lakkhana Sariwat[2]
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม[1,2]
Mahasarakham University, Thailand.[1,2]
Email : 64010581043@msu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อออกแบบสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า ระยะที่ 2 ออกแบบสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) คือ ผู้บริหารการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในสภาพปัจจุบันโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

*Received: May 24, 2023; Revised: June 13, 2023; Accepted: June 20, 2023

และทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก ในส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ กล้าหาญและกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ตามลำดับ 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีกิจกรรมตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม Module 3 กล้าหาญและกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม Module 4 การทำงานเป็นทีม ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาโปรแกรม 2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance Innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum primary educational service area office 2 2) to design, build and evaluate programs to enhance innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum primary educational service area office 2. The researcher defined the research method into 2 phases: Phase 1 was to study the current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum primary educational service area office 2. The samples were 155 educational institute administrators or acting in positions under the Chaiyaphum primary educational service area office 2, in the academic year 2022. The research tool was an estimation scale questionnaire. Phase 2 was to design, build and evaluate programs to enhance innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum primary educational service area office 2, the group of experts who provided information in the study with best practices were educational administrators or supervisors in the educational service area office from the educational service area office, 3 people. A group of experts assessed the suitability and feasibility of an innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum primary educational service area office 2 namely school administrators and university professors, amounting to 5 persons. The research tools were structured interviews, appropriateness, and feasibility assessment form for an innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum primary educational service area office 2. Statistics for data analysis were mean, standard deviation. and the priority needs index.

The results showed that: 1. Innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum primary educational service area office 2. the current conditions, all 4 aspects were at the moderate level and all aspects were at the moderate level. The desirable conditions in all 4 aspects were at a high level and all aspects were at a high level. In terms of priority needs, in descending order, Take risks with innovation, Innovation creativity, Teamwork and Innovation vision. 2.The innovative leadership program of school administrators under the Chaiyaphum primary educational service area office has 4 modules of activities according to the components of innovation leadership, Module 1: Innovation vision, Module 2: Innovation creativity, Module 3: Take risks with innovation and Module 4 Teamwork. The overall innovative leadership program assessment results were appropriate at the highest level. and has the highest level of possibility.

Keywords : 1. Development of the program 2. Innovative leadership 3. Strengthen innovative leadership

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโลก มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น ผลกระทบของประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะ นี่เป็นความท้าทายครั้งใหญ่สำหรับประเทศที่มีรายได้ปานกลางซึ่งกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบในอนาคตอันใกล้นี้ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสนิยม สิ่งนี้จะมีผลกระทบอย่างมากต่อระบบการศึกษาซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความท้าทายเหล่านี้ ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้าในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านของชีวิตมนุษย์ ส่งผลให้รัฐบาลมีวิสัยทัศน์เชิงนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยที่เรียกว่า Thailand 4.0 ซึ่งหมายความว่าประเทศจะพัฒนาผ่านนโยบายเศรษฐกิจบนพื้นฐานนวัตกรรมและขับเคลื่อนด้วยปัญญาของมนุษย์ ทุกคนมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการเติบโตในลักษณะนี้ เป็นธรรมและยั่งยืน (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2546) สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งผลิตเยาวชนเพราะจัดหาคนที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้ประสบความสำเร็จในสายงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่เด็กไทยทุกคน ไม่ว่าเด็กจะมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน เพราะการศึกษาเป็นมากกว่าการเรียนรู้ ต้องช่วยพัฒนานักเรียนให้สามารถสร้างผลิตภัณฑ์และไอเดียที่ยอดเยี่ยมได้ นอกจากนี้ยังต้องช่วยให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์วิธีการสอนและการบริหารที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ

ในโลกปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในโลกปัจจุบันที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การมีบทบาทที่ต้องมีความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์การในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมากเราจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา ผู้นำ (Leader) และ ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่ควรมีการพัฒนาบนพื้นฐานของทางสายกลางและการรักษาสมดุลขององค์ประกอบต่าง ๆ และการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการดำเนินชีวิตทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับผู้นำ เพราะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559) ภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์การเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ควรมีสมรรถด้านนวัตกรรม (innovation) คิดสร้างสรรค์ ในการเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหรือความเสี่ยง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล บูรณาการนานาทัศนะและตระหนักในโอกาสที่ไม่คาดฝัน มีสมรรถนะด้านความคล่องตัว (agility) เรียนรู้เชิงรุกอย่างมีวิสัยทัศน์ อย่างมีส่วนร่วม และอย่างสร้างสรรค์จากประสบการณ์เพื่อเดินหน้าสู่ความสำเร็จ สมรรถนะด้านความเฉียบแหลมระดับโลก (global acumen) มีโลกทัศน์ และทัศนะระดับโลก มีความรู้ในธุรกิจระดับโลก สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ตระหนัก รับรู้ และมีการพัฒนาอารมณ์ทั้งตนเอง รายบุคคล และทีม สมรรถนะด้านการจัดการคนที่มีความหลากหลาย (management of diverse workforce) เข้าใจคนอื่น ความมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร การปรับตัว และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Bersin, 2012)

ผู้นำและภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกของการแข่งขันที่รุนแรง องค์การจะขับเคลื่อนไปได้ต้องอาศัยผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์การ บุคลากรหรือทีมงานอีกหลายร้อยคนจะต้องเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี เส้นทางแห่งความสำเร็จ ย่อมวกวนเกิดความสับสนและสุดท้ายองค์การย่อมมีปัญหา แต่ในทางตรงข้ามหากมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีย่อมทำให้บุคลากรยอมรับ ศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวของผู้นำจนสามารถนำทีมทั้งหมดไปสู่เส้นทาง แห่งความสำเร็จได้ในที่สุด (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557) ภาวะผู้นำยุคใหม่ที่นำทักษะการบริหารภายในองค์กร และการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร คือความสามารถของผู้นำที่จะให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน โดยใช้แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวคิดผู้เชิงนำสถานการณ์ แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ และการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นภาวะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการบริหารภายในองค์กร มีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี ภาวะผู้นำนั้น ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงานยุคใหม่ และเป็นจุดรวมพลัง ของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำยุคใหม่ย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่ง ในการบริหารงานในองค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพ และคุณลักษณะของผู้นำ ย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานของ

องค์กรซึ่งนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (ทวีสันต์ วิชัยวงษ์, 2562) สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย สมรรถนะภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคิดสร้างสรรค์ในการเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหรือความเสี่ยง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล บูรณาการนานาทัศนะและตระหนักในโอกาสที่ไม่คาดฝัน มีความคล่องตัวในการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีวิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมและอย่างสร้างสรรค์จากประสบการณ์เพื่อเดินหน้าสู่ความสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความเฉียบแหลมระดับโลก มีโลกทัศน์และทัศนะระดับโลก จะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ตระหนัก รับรู้ และมีการพัฒนาอารมณ์ทั้งตนเอง รายบุคคล เพื่อนร่วมทีม เป็นผู้นำที่บริหารจัดการคนที่มีความหลากหลาย เข้าใจคนอื่น สร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมีความสามารถในการปรับตัว ตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Deloitte Development LLC , 2013)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การรวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้น หรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การนอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิตการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิต หรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการการบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้ (กุลชลี จงเจริญ, 2561) นอกจากนี้ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 มีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นองค์กรชั้นนำบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรฐกิจพอเพียง พัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” มีค่านิยมองค์กร คือ มั่งคั่งคุณธรรม มั่นคงคุณภาพ ยั่งยืนบริการ และได้กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารจัดการขั้นพื้นฐาน โดยมีแผนในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมมาภิบาลทันสมัย มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนานวัตกรรม เทคนิคการเรียนการสอน การป้องกันและปราบปรามทุจริตสำหรับนักเรียน พัฒนาผู้นำเยาวชนต่อต้านการทุจริต พัฒนานวัตกรรมการสร้างเครือข่ายและมีส่วนร่วมในการต่อต้านทุจริตตลอดจนพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการบริหารงานที่มีธรรมมาภิบาล ซื่อสัตย์ สุจริตและป้องกันการทุจริตทุกรูปแบบ ส่งเสริม ให้นักเรียนครูผู้บริหารและบุคลากรการศึกษาตระหนักรู้เข้าใจและมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลซึมซับคุณค่าแห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติและสร้างความรู้สึก ผิดชอบชั่วดีภูมิใจในการทำดี อีกทั้งสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรม โดยความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรที่ทำงานด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำในการ ในการบริหารสถานศึกษา อื่นๆ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและพัฒนาส่งเสริมศักยภาพครู เพื่อพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนสอดรับกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2, 2565) ดังนั้นจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารในปัจจุบันเนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อวิเคราะห์ เพื่อใช้การวิเคราะห์ข้อมูล นำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การวางกลยุทธ์การดำเนินงาน ส่งเสริมผู้บริหารให้มีศักยภาพมากขึ้นในการบริการจัดดการ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ทัดเทียมเวทีโลก

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.2 เพื่อออกแบบสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็น

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทำให้มีการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์และรวดเร็วทันต่อสถานการณ์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่ง ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 155 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน จากนั้นนำไปทดลองที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำไปใช้กับตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 ออกแบบสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) คือ ผู้บริหารการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3 แห่ง ได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

5. ผลการวิจัย

5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในสภาพปัจจุบันโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก ในส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดคล่องตัว ความคิดละเอียดลออ และ ความคิดยืดหยุ่น ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	2.87	0.63	ปานกลาง	4.38	0.75	มาก	0.48	4
2. ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	2.88	0.67	ปานกลาง	4.34	0.75	มาก	0.50	2
3. กล้าหาญและกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม	2.89	0.65	ปานกลาง	4.36	0.76	มาก	0.51	1
4. การทำงานเป็นทีม	2.93	0.62	ปานกลาง	4.38	0.76	มาก	0.49	3
โดยรวม	**2.89**	**0.65**	**ปานกลาง**	**4.37**	**0.76**	**มาก**	**0.50**	

5.2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีกิจกรรมตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม Module 3 กล้าหาญและกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม Module 4 การทำงานเป็นทีม ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในสภาพปัจจุบันโดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก ในส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ กล้าหาญและกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังขาดการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อมองภาพในอนาคตของสถานศึกษานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นรูปธรรม มีการ นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบผ่าน การคิดเชิงกลยุทธ์ คิดไตร่ตรอง รอบคอบ ตลอดจนมีสติในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด แสวงหาความรู้และ วิทยาการใหม่ ๆ เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ John C. Maxwell (2008) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร

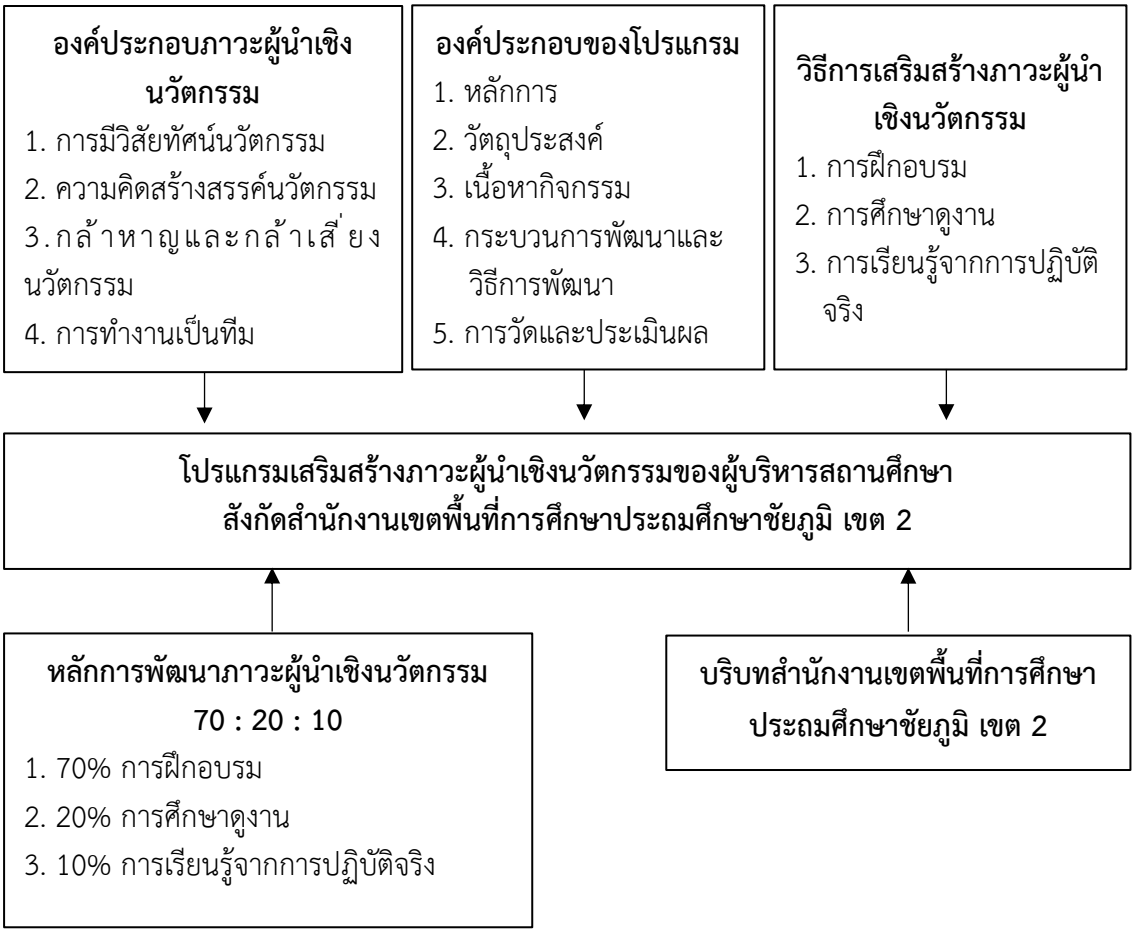
จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำคือการกล้าเสี่ยง มองเห็นโอกาสขระที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต สร้างแรงบันดาลใจสร้างจินตนาการ ปลุกความกล้า มุ่งสู่ความสำเร็จ รู้จักการใช้หัวใจประสานงานกับคนรอบข้างและยังให้แง่คิดด้วยว่าภาวะผู้นำ ไม่สามารถพัฒนาขึ้นในชั่วพริบตาแต่สามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแนวคิด Warren Bennis (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีศิลปะในการนำและการกระตุ้นผู้อื่น ยึดมั่นในความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ชอบเรียนรู้ตลอดเวลามีความสามารถในการสื่อสารเป็นเยี่ยม มีวิสัยทัศน์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด เพราะหัวใจสำคัญของความเป็นผู้นำคือการมีความไว้วางใจทีมงาน การเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นจะต้องรักษาภาพพจน์เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ใช่สร้างภาพลักษณ์ที่หลอกลวงแห่งการเป็นคนเก่ง คนดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2. ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. เพื่อประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยการใช้วิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสรุปเป็นองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและนำไปสู่มภาษณ์ยืนยันองค์ประกอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คนระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศจำนวน 550 โรงเรียนและทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลเบื้องต้น และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลระยะที่ 3 การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยทำการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้และทำการประเมินคู่มือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คนตามกรอบมาตรฐานของ Stufflebeam 4 ด้านคือ ด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้อง ผลการวิจัยโดยสรุป 1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้องค์ประกอบ 7 ตัว และตัวบ่งชี้ 24 ตัว ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมมี 3 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการมีความกล้าเสี่ยงตอนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการมีศรัทธาและบารมี 4 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ ทั้งสองรอบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 230.81 ค่าองศาอิสระ (df) = 215 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) = 0.22 ค่าไคสแคว์สัมพัทธ์ χ^2/df = 1.07 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) = 0.96 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.95 ค่าแสดงดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (CN) = 608.24 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) =

0.039 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.012 3. ผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า มาตรฐานการประเมินทั้ง 4 มาตรฐาน ได้แก่ ด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standard) ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีกิจกรรมตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม Module 2 การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม Module 3 กล้าหาญและกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม Module 4 การทำงานเป็นทีม ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของ Rothwell และCookson (1997) ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า เป็นรายละเอียดของแนวการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ว่างไว้มากที่สุดโดยผู้ที่สร้างโปรแกรมจะเรียกชื่อที่แตกต่างกันไป โปรแกรมเป็นเหมือนสื่อนาทีก่อให้เกิดลำดับขั้นตอนของกระบวนการการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นและมีประสิทธิภาพให้กับผู้เสริมสร้างจากความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับกว้าง ๆ ในตอนต้นไปสู่ความสามารถหรือพฤติกรรมที่มีความจำเพาะเจาะจงในตอนท้าย สอดคล้องกับแนวคิดของ Yost และ Plunkett (2009) และArmstrong (2010) สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหากิจกรรม กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินโปรแกรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พบว่า 1.องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 20 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความกล้าหาญ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า และ4) การสร้างและขับเคลื่อนทีม 2. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างและขับเคลื่อนทีม ความกล้าหาญ และความปรารถนาอย่างแรงกล้า 3. ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 3 วิธีได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และ3) การอภิปรายกลุ่ม 4. ผลการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบ ทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหากิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม 5) กระบวนการพัฒนาของโปรแกรม และ6) การประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม คู่มือการใช้โปรแกรม และชุดกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

7. องค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องจากตำรา วารสาร และเอกสารต่าง ๆ ไปสู่การออกแบบสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะเป็นการพัฒนาคุณสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาต่อไป ผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ความรู้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อเชื่อมโยงการทำงานในหน่วยงานให้สำเร็จ

ลุล่วงตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูงหรือนโยบายของหน่วยงาน ดังนั้น จึงควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากผู้บริหารต้นสังกัดและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง

8.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายใรการส่งเสริมให้มีการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพอันจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 การอบรมพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในแต่ละเนื้อหามาบรรยาย สาธิต เป็นกระบวนกรในการอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

8.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นระยะและต่อเนื่องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษามีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตอื่น ๆ

8.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ โดยมีวิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย

8.3.3 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้มีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

กุลชลี จงเจริญ. (2561). **นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.** สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2565. จาก https://www.stou.ac.th/Schools/Sed/upload.pdf

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (2565). **ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2565. จาก https://web2.chaiyaphum2.go.th/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา .(2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ .(2559). **วิจัยทางการบริหารและพัฒนาการศึกษา : Research in Educational Administration.** มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

สุวิทย์ เมษนทรีย์. (2546). การบริหารนวัตกรรมศาสตร์ใหม่ของการจัดการ. **วารสารการจัดการสมัยใหม่.** 1(1). 11-19.

Armstrong, M. (2010). **Armstrong' s Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward.** 3rd ed. Great Britain : Kogan Page Limited.

Bennis, W. (2002). **Creative Leadership.** Bangkok : Chulalongkorn University.

Bersin. (2012). **Integrated Talent Management: A Roadmap for Success.** Oakland : CA.

Deloitte Development LLC. (2013). **Corporate Development 2013.** Hector Calzada : Deloitte Corporate Finance LLC.

John C. Maxwell. (2009). **ความสำเร็จสร้างได้ทุกวัน (Success One Day At A Time) แปลและเรียบเรียงโดย อิทธิพน เรืองศรี.** กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท.

Rothwell and Cookson. (1997). **Beyond Instruction: Comprehensive Program Planning for Business and Education.** U.S.A. : Wiley & Sons.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สริวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิดวิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำปรึกษาความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ และกรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเครื่องมือและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทุกท่านที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้กล่าวนาม กราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย