

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียน
ในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

THE NEED ASSESSMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT
OF THE ADMINISTRATORS OF AFFILIATED SCHOOLS
OF TRIAM UDOM SUKSA PATTANAKARN

ตฤณเศรษฐ์ รัตนรังษฤษฎี^{1*} และ สุกัญญา แซ่มชัย²

Trinnased Rudtanarungsarid^{1*} and Sukanya Chaemchoy²

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย^{1*,2}

Division of Educational Administration, Department of Educational Policy, Management, and Leadership,

Faculty of Education Chulalongkorn University, Bangkok Thailand^{1*,2}

Email: Trinnased.r@hotmail.com^{1*}

Received: 2019-03-31

Revised: 2019-07-08

Accepted: 2019-07-12

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 17 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ หัวหน้าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นของด้านย่อยสูงสุดอันดับ 1 คือ องค์ประกอบ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (PNI = 0.67) อันดับ 2 คือ องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม (PNI = 0.66) และอันดับ 3 คือ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (PNI = 0.65) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหาร สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น

ABSTRACT

The objective of this quantitative research was to study the need assessment of innovative leadership development of the administrators of affiliated schools of Triam Udom Suksa Pattanakarn. The informants of this research were 148 people: school directors of affiliated schools of Triam Udom Suksa Pattanakarn and the heads of every department from 17 schools. The questionnaire was chosen to be the research tool to get the information about the current situation and the desirable characteristics of innovative leadership development of the administrators of affiliated schools of Triam Udom Suksa Pattanakarn. Statistical analysis such as frequency, percentage, mean, standard deviation and modified priority needs index (PNI_{Modified}), were used to describe the obtained information.

The need assessment of innovative leadership development of the administrators of affiliated schools of Triam Udom Suksa Pattanakarn was summarized that had the modified priority needs index as follows:

The first need assessment was creativity (PNI = 0.67).

The second need assessment was teamwork (PNI = 0.66).

And the third need assessment was vision to change, for the better (PNI = 0.65).

Keywords: leadership, innovative leadership, administrators, desirable characteristics, need assessment

บทนำ

ยุคนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์และเป็นสังคม เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based society and Economy) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพ จำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า การจัดและ

บริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษามุ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ชีระ รุญเจริญ (Runcharoen, 2011) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์และเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการ

ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้จักเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนด ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ และคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้ และขยายสู่การสร้างความรู้เชิง

วิจัยและ การพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และสร้างประโยชน์ต่อสังคม

โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ โดยสามารถนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาโดยมุ่งหวังให้สถานศึกษาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับยุคสมัย และเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร กอปรกับในยุคโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูง (High Competitive) ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีความไร้พรมแดนไม่มีอะไรกีดขวางการติดต่อสื่อสารได้

เช่นเดียวกับการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการพัฒนาสถานศึกษาต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ หากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวไปได้ด้วยกันก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้ นางพนา บันทองพันธุ์ (Puntongpun, 1999)

จากความสำเร็จดังกล่าวข้างต้นผู้นำมีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กร พัฒนาคุณภาพขององค์กร ไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และที่สำคัญสิ่งที่ผู้นำต้องมีความสามารถในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ (Leadership) ในการบริหารจัดการองค์การหรือสถานศึกษา (Organization or Schools) ให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ตามเป้าหมาย (Goals) ซึ่งการบริหารจัดการองค์การย่อมมีความเสี่ยงต่าง ๆ (Risks) ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) และสมรรถนะ (Competency) โดยมีความสามารถ (Ability) มีความเป็นผู้นำสามารถนำพาองค์การให้มีความเจริญเติบโต (Growth) อยู่รอดได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง (Survival) มีความเป็นเลิศ (Excellence) อย่างยั่งยืน (Sustainable) ภาวดี อนันต์นาวี (Anannawee, 2017)

ในบริบทของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งประกอบไปด้วย 17 โรงเรียน ซึ่งในบริบทสภาพแวดล้อม หมายถึงไปถึงความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกัน แต่เนื่องด้วยโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้มีวัตถุประสงค์สำคัญของการสร้างเครือข่าย คือ

“เพื่อให้โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่นักเรียน โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ” โดยผ่านโครงการต่าง ๆ พร้อมกับมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ร่วมกันโดยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 โดยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องอาศัยคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพของนักเรียน และการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงสอดคล้องกับนโยบายของนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา Government performance report (2015) โดยจากรายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล กล่าวถึง การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน การเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน จึงเป็นภารกิจอันหนึ่งที่ต้องร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยให้ทันกับโลกปัจจุบัน และอนาคตที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา และสนับสนุนผลักดันให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นทางโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันคือ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดม

ศึกษาพัฒนาการ ให้มีคุณภาพด้านวิชาการและคุณธรรม” และจุดเน้นปรัชญาขององค์กรที่ว่า “ความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม”

อย่างไรก็ตามสภาพความเป็นจริงของบริบทโรงเรียนยังมีปัญหาของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการซึ่งพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับต่ำ โดยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารบุคลากรในองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ เชิงนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสรรค์ ซึ่งมีความสำคัญทั้งต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ และเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรมในสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและผลักดันส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถทำให้บุคลากรและองค์กรทางการศึกษาไทยให้สามารถพัฒนาสู่องค์กรที่มีมาตรฐานระดับสากลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 17 โรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีขอบเขตเนื้อหา 5 ขอบเขต คือ 1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. การทำงานเป็นทีม 3. ความคิดสร้างสรรค์ 4. การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว 5. การบริหารความเสี่ยง

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

เดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 - เดือนมิถุนายน 2562

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการได้มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย (พิทักษ์ ทิพย์วารี และ วิทยากร ยาสิงห์ทอง (Thipwaree, 2014) & (Yasingthong, 2018)

1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการมองเห็นภาพอนาคตที่พึงปรารถนา กำหนดเป้าหมายและนโยบาย ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ในการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคล่องแคล่วในการคิด ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความคิดละเอียดลออ เพื่อเป็นทางเลือกในการส่งเสริมการทำงานของครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา

4. การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจ จุดประกายความคิด ชี้แนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรม ให้ครูและบุคลากรเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง พัฒนาทางเลือกในการบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบ ติดตาม และควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำนวน 17 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ 1. ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และ 2. หัวหน้า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 8 คน โดยผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 153 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มี 2 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ชุดที่ 2 สำหรับครู ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็นแบบตอบสองคู่ (Dual – response format) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หากคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการออกแบบและสร้างแบบตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถามฯ เพื่อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นผ่านเกณฑ์ จากนั้นนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระบบออนไลน์ โดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 ฉบับได้รับกลับมาจำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยทำการศึกษาจากข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ จากกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งเป็น 2 กลุ่มซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 17 คน และหัวหน้าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 131 คนรวมทั้งสิ้น 148 คนซึ่งประมวลผลเป็นค่าคะแนนสภาพปัจจุบันและคะแนนสภาพที่พึงประสงค์จากการนำค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยใช้สูตร PNI_{Modified} ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายอุดมศึกษา พัฒนาการ	สภาพปัจจุบัน (D)			ระดับสภาพที่พึงประสงค์ (I)			ค่า PNI	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็นที่
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อกาเปลี่ยนแปลง	2.88	0.83	ปานกลาง	4.73	0.46	มากที่สุด	0.65	3
2. การทำงานเป็นทีม	2.88	0.72	ปานกลาง	4.80	0.41	มากที่สุด	0.66	2
3. ความคิดสร้างสรรค์	2.89	0.70	ปานกลาง	4.83	0.37	มากที่สุด	0.67	1
4. การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว	2.95	0.75	ปานกลาง	4.75	0.44	มากที่สุด	0.61	5
5. การบริหารความเสี่ยง	2.90	0.73	ปานกลาง	4.75	0.44	มากที่สุด	0.64	4
รวม	2.90	0.75	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด	0.65	-

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. องค์ประกอบการมีอิทธิพลและการโน้มน้าว ($\bar{X} = 2.95$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2. การบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 2.90$) และ 3. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.80$) และองค์ประกอบด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.75$) ตามลำดับ

1.3 ความต้องการจำเป็นสูงสุดของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นของด้านย่อยสูงสุดอันดับ 1 คือ องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ (PNI = 0.67) อันดับ 2 คือ องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม (PNI = 0.66) และอันดับ 3 คือ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (PNI = 0.65) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับสภาพปัจจุบัน

จากผลการวิจัยสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบการมีอิทธิพลและการโน้มน้าวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้ให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่และพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอน สวัสดิภาพความเป็นอยู่ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ จึงสามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการมีทักษะการมีอิทธิพลและการโน้มน้าวสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ความศรัทธา ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษาดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (Kasemsin, 1996) อ้างถึงใน ประภัสสร หลักหาญ (Lakhan, 2009) กล่าวไว้ว่า ความสามารถและประสิทธิภาพของโรงเรียนจะดีหรือไม่ เพียงไรนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียน จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความสามารถในการบริหาร เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาจากบุคลากร มักจะเป็นผู้นำที่ดีเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา ลออลเอี่ยม (Laolam, 2009) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการเป็นผู้นำ การเป็นนักวิชาการ การเป็นผู้นิเทศงาน การเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้ตัดสินใจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูร่วมกันมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (Treesuwan, 2005) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก สอบคัดเลือก ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมสร้างแรงจูงใจ ให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจครู ยอมรับความสามารถของครูมากขึ้นในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในงาน มีการพบปะหารือติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ครูโดยเฉลี่ยมีวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้หลักสูตรต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น ทำให้ตัวครูเองต้องหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของงานและเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ในโอกาสต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าหน้าที่ผู้บริหารมีทักษะการมีอิทธิพลและการโน้มน้าว ทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูมีความสำคัญอย่างมากในการนำพาความสำเร็จมาสู่สถานศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรักใคร่สามัคคี ช่วยเหลือเจือจุนงานของสถานศึกษา โดยการจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครู ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการสนองต่อความต้องการของครู และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ครูมีขวัญกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงาน หุ่่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ลาภเจริญ และคณะ (Lapcharoen, 2018) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ ทั้งนี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงพฤติกรรมลักษณะการบริหารที่มีความมุ่งมั่นในการอุทิศตนในการปฏิบัติงาน แสดงพฤติกรรมลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ แสดงพฤติกรรมลักษณะการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นอาจารย์ให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ และแก้ปัญหา ร่วมกันอย่างเป็นระบบ อีกทั้งแสดงพฤติกรรมลักษณะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์ทุกระดับ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์อย่างแท้จริงและจริงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ์ (Suntarayuth, 2008) และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (Chongvisal, 2013) เสนอว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะความเป็นผู้นำที่อาศัยกระบวนการนำ กระตุ้นจุดประกายให้ผู้ตามคล้อยตามให้บรรลุถึงความสนใจ อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล (Chongvisal, 2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

2. ระดับสภาพที่พึงประสงค์

จากผลการวิจัยระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาในประเด็นที่ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์เป็นลำดับแรกนั้น อาจกล่าวได้ว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนองค์ประกอบหลักสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำคือ ผู้บริหารต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ถึงจะบรรลุภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยจากผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (Surakitbowon, 2006) สรุปว่า คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการความสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ สามารถคิดหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา มีความ

ละเอียดรอบคอบและยืดหยุ่นตามความเหมาะสม อีกทั้งความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ย่อมจะส่งเสริมให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค และคณะ (Tonak, Chaemchay & Kornpuang, 2014) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษาโดยจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือตอนล่างและ 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน 2) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 419 คน องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความคิดสร้างสรรค์

3. ความต้องการจำเป็น

จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่ผู้บริหารจะต้องมีสำหรับการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ลึกและรู้รอบ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง โดยสอดคล้องกับ

วิสัยทัศน์ขององค์กร คือ “มุ่งพัฒนาผู้เรียน และโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ให้มีคุณภาพด้านวิชาการและคุณธรรม” และ จุดเน้นปรัชญาขององค์กรที่ว่า “ความเป็นเลิศ ทางวิชาการและคุณธรรม” สอดคล้องกับงาน วิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (Surakitbowon, 2006) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการความสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ สามารถคิดหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการ แก้ปัญหา มีความละเอียดรอบคอบและยืดหยุ่น ตามความเหมาะสม อีกทั้งความคิดสร้างสรรค์ ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารซึ่งผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ย่อมจะส่งเสริมให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิง สร้างสรรค์สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมมีความ ต้องการจำเป็นในอันดับรองลงมาซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานในองค์กรทุกองค์กร จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้งในด้านทักษะ ความรอบรู้ของแต่ละบุคคล การมีสัมพันธภาพ ที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ Woodcock (1989) ที่ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการที่แต่ละบุคคล มาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่า การที่พวกเขาทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิด การกระตือรือร้น เกิดความพอใจ และสนุกสนาน ในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย มีสมทรัพย์ (Meesomsap, 2010)

ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน เป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรี-อยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงาน เป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับแนวคิดของสุภาวดี แก้วสำราญ (Kaewsamran, 2010) ที่ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการ รวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมี หลักการ สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน การติดต่อสื่อสารกัน การตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนด ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุผลให้บุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ให้ความสำคัญของ การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนมีค่าความต้องการจำเป็นในลำดับ ที่สาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะที่ผู้บริหาร จะต้องมีความจำเป็นการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยสามารถ นำวิสัยทัศน์ที่สร้างไปสู่การปฏิบัติได้ โดยการ หลอมรวมวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ปรัชญา นโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนโครงการต่าง ๆ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผล สำเร็จ หากผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์แล้ว แต่ไม่นำไปปฏิบัติ ผลก็จะ ไม่เกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกฉันท โชติฉันท (Chotchana, 2007) ที่พบว่า วิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานตามทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครราชสีมา มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจมาจากผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาต้องผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันการเข้าอบรมหลักสูตรนี้ผู้บริหารจะต้องแสดงวิสัยทัศน์การบริหารให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทรียา หน่อม็อก (Normok, 2015) ที่พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองน่าน ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในอันดับแรก เนื่องจากผู้บริหารได้มีการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบให้คณะครูได้ทำตามความเหมาะสม ให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม มีการกระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัว และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยใช้หลักแนวคิดในการพัฒนาจากคู่มือ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 จัดฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ เพื่อนำร่อง

การพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จด้วยองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

1.3 เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกำหนดเป็นนโยบายและเกณฑ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสู่โรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชนทั่วประเทศ เพื่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยสู่การเป็นสถานศึกษาที่ได้รับมาตรฐานสากล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการพบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมจึงเป็นประเด็นที่ควรศึกษาต่อว่ามีแนวทางใดที่สามารถพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาสูงสุดคือองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นประเด็นที่ควรศึกษาต่อว่ามีแนวทางใดที่สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 นำแนวทางที่ได้จากการวิจัยไปต่อยอดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตัวชี้วัดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั่วประเทศ

REFERENCES

- Anannawee, P. (2017). **Factors affecting the success of school administration based on asean community under the basic education commission in the eastern.** The journal of education studies, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). **Transformational leadership development.** California : Consulting Psychologists Press.
- Chaemchoy, S (2015). **Technology Leadership: Leading Technology into 21st Century School.** The Journal of Education Naresuan University. (in Thai)
- Chongvisal, R. (2013). **Leadership, Theory, Research, and Development.** Bangkok. Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Chotchan, E. (2007). **A comparative study of the primary school administrator's vision as opinions by administrator and teachers under Nakron Ratchasima educational service area office.** Master degree of education in educational administration Nakron Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- Kaewsamran, S. (2010). **Development for Teamwork in Personnel of Education, Religion, and Culture Department in Provincial Administrative Organization of Khonkaen.** Master's Degree Independent Study in Educational Administration of Mahasarakham University. (in Thai)
- Kasemsin, S. (1996). **Administration (8th ed.).** Bangkok. Thai Watanapanich. (in Thai)
- Lakhan, P. (2008). **School administrator's characters affecting academic management effectiveness of a basic educational school in krug thonburi group, under the Bangkok metropolis.** Graduate studies journal, SSRU. (in Thai)
- Laolam, W. (2009). **A study of the influences of school administrators' perceived role son the morale of the performance of the teacher in schools under Phranakron si Ayutthaya municipality.** Master of education degree in educational administration Phranakron si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)
- Lapcharoen, S (2018). **Administrative factors that affecting learning organization of the demonstration school of Ramkhamhaeng University.** Educational management and innovation journal Chulalongkorn University. (in Thai)
- Meesomsap, A. (2010). **A study of relationship between team work and academic administration of school under the office of Phranakron si Ayutthaya educational**

- service area 1.** Master of education degree in educational administration Phranakron si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)
- Normok, K. (2015). **Vision of basic education institution administrators in Mueang Nan district.** Chiangmai: Faculty of Education Chiangmai: Chiangmai University. (in Thai)
- Puntongpun, N. (1999). **Relationships between staff nurses personal factors, leadership, job empowerment of head nurses, and job performance of staff nurses, intensive care units, governmental hospitals, Bangkok Metropolis.** Degree of master of nursing sciences in nursing administration. Faculty of nursing, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Runcharoen, T. (2011). **Profession of Educational Management and Administration in Educational Reform (Revised Edition) for the Second Reform and the Third External Quality Assessment (6th ed.).** Bangkok: Khaofang. (in Thai)
- Suntarayuth, T. (2008). **Reformative Administration : Theory, Research, and Educational Procedure.** Bangkok. Natikul Press Co.,Ltd. (in Thai)
- Surakitbowon, S. (2006). **Seeking and Development for Professional Leadership of School Administrators.** Bangkok: Suweerayasan. (in Thai)
- Thipwaree, P. (2014). **A Development Model of Innovative Leadership for Institute of Physical Education Administrators.** Ph.D. Program in Educational Leadership and Innovation. Faculty of Education, Prince of Songkhla University. (in Thai)
- Tonak, K. , Chaemchoy, S. & Kornpuang, A. (2014). **Analysis of Innovation Leadership for Basic Educational Administrators.** The Journal of Education Naresuan University. (in Thai)
- Treesuwan, S. (2005). **Teachers' working motivation in school of samutsongkhram educational service area office.** Master of education department of educational administration graduate school Silpakorn University. (in Thai)
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual.** 2 nd ed. Great Britain : Billing and son.
- Yasingthong, W. & Somprach, K. (2018). **Innovative Leadership Affecting Teachers Learnin under the Secondary Education Service Area Office**25. The Journal of Education Graduate Studies Research, KKU. (in Thai)