

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนา
ผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์

Innovative Leadership Conceptual and Theory Practice for the Development
of Sarasas Affiliated Schools Administrators

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์¹

Anusorn Nampradit

ชูชีพ พุทธิประเสริฐ²

Choocheep Phutaprasert

สุทธิพงษ์ ยงค์กมล³

Sutthipong Yongkamol

Corresponding Author E-mail: anusorn.coachgolf@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์จากการสังเคราะห์เอกสารประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และ 19 ตัวบ่งชี้ เมื่อนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เหล่านี้มาประเมินสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ คือ 1) โครงสร้างการบริหารและนโยบายของโรงเรียน (Structure and policy) ที่ต้องมีความยืดหยุ่น สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมคิดและแบ่งปันประสบการณ์การบริหารงาน 2) ความพร้อมในการให้บริการและผลิตที่มีคุณภาพ (Services and products) ที่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แท้จริง 3) ความร่วมมือของบุคลากร (Man) ต้องให้เกิดความร่วมมือจากผู้บริหารระดับสูงในส่วนกลาง ผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการพัฒนาและบุคลากรทุกฝ่าย 4) งบประมาณ (Money) โรงเรียนต้องมีการจัดสรรที่ชัดเจนและเป็นธรรม 5) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ต้องมีความพร้อมของอาคารสถานที่ สื่อเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ 6) การบริหารจัดการงาน (Management) ต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการคุณภาพ เช่น ความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การกำกับติดตามประเมินผล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารโรงเรียนเครือสารสาสน์

Abstract

The elements of innovative leadership for school administrators, as derived from theories and documents, consist of five elements and 19 indicators. The researcher suggests that the action plan should include six important factors: 1) Structure and policy should be flexible, allowing all members of the organization to participate in decision-making through learning and sharing experiences with one another. 2) Services and products that support the development of innovative leadership among administrators. 3) Collaboration at the highest managerial level, where senior management responsible

¹ คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

Faculty of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University

³ คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนในเครือสารสาสน์

Board of Executive, Sarasas Affiliated Schools

for administrator development should be able to work and cooperate with middle-level managers and other departments. 4) Allocation of adequate budgetary resources by the school for the specific purpose of innovative leadership development. 5) Availability of necessary materials, such as buildings, technology, and other resources, to support the development of innovative leadership. 6) Emphasis on quality management by giving importance to planning, implementation, and evaluation processes.

Keywords: Innovative leadership, Sarasas affiliated schools administrators

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เศรษฐกิจแบบสารสนเทศเป็นฐานเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่องด้วยอัตราความเร็วสูง ทักษะปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งปัญหาที่เผชิญ คือ การก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 คือการเปลี่ยนแปลงของภูมิสังคม การปฏิวัติดิจิทัล (Digital revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The fourth Industrial revolution) สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่กล่าวไว้ว่า ระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และปัญหาการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ทักษะความสามารถทางภาษา ทักษะการใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว สิ่งเหล่านี้คือ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กล่าวคือ ความไม่เท่าเทียมกันของคุณภาพ และมาตรฐานของการจัดการศึกษา นอกจากนี้ภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมด้าน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในและต่างประเทศดังกล่าว จะเป็นแรงกดดันให้ประเทศไทยต้องปรับตัวและมีการบริหารความเสี่ยงอย่างชาญฉลาดมากขึ้น ต้องปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ เพื่อแก้ปัญหารากฐานสำคัญที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่สั่งสมมานาน ในขณะเดียวกัน การดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ มีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นที่มีลักษณะการบูรณาการ เพื่อการแปลงแผนไป สู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง ในประเด็นด้านการพัฒนานวัตกรรมและการนำมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ โดยจะมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่ม มีจุดเน้นที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและใช้กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมบูรณาการวิจัยและพัฒนาการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และการพัฒนานวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ดังนั้น ผู้นำองค์กรที่ได้นั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ทำให้ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้นปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรมประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างการบริหารและนโยบาย 2) ความพร้อมในการให้บริการและผลผลิต 3) ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร 4) งบประมาณ 5) วัสดุอุปกรณ์ และ 6) การบริหารจัดการ สิ่งนี้คือปัจจัยสำคัญที่ต้องการขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าอย่างยอดเยี่ยมที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งการเลือกหลักการบริหารจัดการมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับขนาดและลักษณะผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า นี้คือทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และมุ่งขจัดความขัดแย้งในองค์กร ต้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อที่จะนำจุดแข็งขององค์กรมาผลักดันการพัฒนาองค์กร

ดังนั้น ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีหลักในการบริหารมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและในแต่ละสถานการณ์ แต่ที่สำคัญที่ได้ยึดถือกันมาโดยตลอดคือ โครงสร้างการบริหารและนโยบายของโรงเรียน (Structure and Policy) ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารงานให้คล่องตัว แบ่งกลุ่มงานเพื่อแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน โดยมีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ๆ ทุกคนควรจะต้องรับรู้รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำ รวมทั้งการใช้หลัก การบริหารแบบพี่น้อง มีปัญหาหรือเรื่องอะไรที่สำคัญจะปรึกษาผู้อาวุโส ซึ่งเป็นที่เคารพของทุกคน รวมทั้งความพร้อมในการให้บริการ และผลผลิตที่มีคุณภาพ (Services and products) ที่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แท้จริง โดยยึดหลักการเรียนรู้แบบผสมผสานทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้โครงการหรือกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารทดลองและเรียนรู้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่จำลองขึ้น เพื่อการกล้าตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประเด็นความเสี่ยงการนิเทศติดตามด้วยการสังเกต และการสอนแนะอย่างใกล้ชิดเพื่อสะท้อนผลสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร (Participative management) โดยมีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ๆ ทุกคนควรจะต้องรับรู้รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำ ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความเข้าใจแนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) ได้แก่ คนงาน พนักงาน หรือบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก นั้นเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด สิ่งที่สำคัญตามมาก็คือ เงินหรือทุน (Money) ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจทั้งจากเงินทุนภายในและภายนอก ในทางธุรกิจเงินทุนถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการทำธุรกิจทุกอย่างไม่สามารถดำเนินได้ดีหากขาดทุนในการดำเนินงานของทฤษฎีการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งการให้กลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การสรรบุคลากร การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์กรหรือความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 องค์ประกอบนั้น ถือได้ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปัจจัยในกระบวนการผลิต ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลกับการผลิต และปัจจัยต่าง ๆ ก็จะมี ความสำคัญมากน้อยตามลำดับความเหมาะสมในแต่ละองค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสามารถ และ การจัดการขององค์กรเหล่านั้นว่ามีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงานที่ทำ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อผู้บริหารหรือผู้นำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดการบริหาร และการพัฒนาองค์กรถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ

ความหมายของนวัตกรรม

การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้มีนักคิดให้แนวคิดดังนี้ โทมัส ฮิวส์ ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม เป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้น ๆ แล้วโดยมี ขั้นตอนตามลำดับ คือ การคิดค้น การพัฒนา และนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา และ กิรติ ศยียงยง (2552) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติจริง และมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน ในลักษณะเป็นของใหม่ที่ไม่เคยมี

มาก่อน หรือของเก่าที่มีอยู่แต่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุงเสริมแต่งพัฒนาขึ้นใหม่ให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับสำนักนวัตกรรมแห่งชาติ แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) ที่ประกอบไปด้วยนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ ที่จับต้องได้ กับผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้
2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) ที่ประกอบไปด้วยนวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมกระบวนการทางองค์กรนวัตกรรมจึงเป็นวิธีการหรือกระบวนการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติโดยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) มีนักวิชาการได้ อธิบายถึงความหมายไว้แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย (Weiss & Legrand, 2011 อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มชัย, 2555, น. 123) ซึ่งสอดคล้องกับที่ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์การ

Smith (2004) ได้อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ว่าต้องเป็นผู้นำนวัตกรรมใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงาน มีความเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นสิ่งจำเป็นในการแข่งขันทางการตลาด มีความสามารถในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่สำหรับตลาด และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มระดับความเชี่ยวชาญ และความมุ่งมั่นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร รวมถึงความสามารถในการรักษาความทันสมัยของผลิตภัณฑ์ และตลาดที่ครอบครองอยู่ เพื่อให้้องค์การสามารถดำรงอยู่อย่างยั่งยืนในระดับแถวหน้า

Horth and Buchner (2009) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ไปสู่ภารกิจความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นผู้นำ เช่น การนำความคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาและทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นรวมถึงมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมมากกว่าการจัดการนวัตกรรมโดยการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ หรือส่งเสริมความสามารถในการคิดแตกต่างกันและการทำงานในรูปแบบใหม่ที่เผชิญกับความท้าทาย ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ที่ทำให้องค์การสามารถอยู่รอดและเป็นผู้นำในการแข่งขัน

Sena and Erena (2012) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิด วิธีการ เทคนิค กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือการค้นพบวิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในสังคมปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ผู้นำนวัตกรรมต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีทักษะ ค่านิยม และความสามารถในการรับรู้อันตรายเกี่ยวกับปัญหาทั่ว ๆ ไปในปัจจุบันและคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในอนาคต

ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ประชาชนมีเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงมีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและโลก เพื่อการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสมดุล

Volk (2012) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นทักษะผู้นำใหม่ที่มีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นมิตรกับนวัตกรรม (Innovation-friendly culture) โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์การ รวมถึงการกระตุ้นจินตนาการของบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้นำความคิดในทุกระดับ และสามารถสร้างปัจจัยการผลิตใหม่ ๆ ที่มีความแตกต่าง เพื่อประสิทธิภาพที่เหนือกว่าองค์การคู่แข่ง

สรุป ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีศิลปะ อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานกับผู้อื่น ด้วยการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้วยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากผลการสำรวจของ Robert and Jeff (2010, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 6) พบว่าผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์การ (CEO) เป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากที่สุด การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่องค์การและประเทศชาติในระยะยาว ส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การและประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วจะมีความสำคัญ ดังนี้

Carmeli et al. (2010) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์การ ดังนี้ 1) สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน 2) สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน 3) ทำให้บุคลากรในองค์การมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน 4) ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม 5) ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน

Loader (2016, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน 3) บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน

สามารถสร้างแรง บันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์เชิงทฤษฎีและยืนยันเชิงประจักษ์โดยผู้เชี่ยวชาญ

1. จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดเชิงทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และนำมาสังเคราะห์ด้วยการทำตารางสังเคราะห์เนื้อหาโดยใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่ามีทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ และ 20 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ตัวบ่งชี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีตามวิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตัวบ่งชี้ 1) การจัดโครงสร้างองค์การ 2) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน 3) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) การสร้างบรรยากาศเชิงบวก องค์ประกอบที่ 3 การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ตัวบ่งชี้ 1) การกำหนดทิศทางขององค์การ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 4 การบริหารความเสี่ยง ตัวบ่งชี้ 1) การวางแผนบริหารความเสี่ยง 2) การระบุเหตุการณ์เสี่ยง 3) การประเมินความเสี่ยง 4) การควบคุมและติดตามความเสี่ยง องค์ประกอบที่ 5 การคิดเชิงสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ 1) มีจินตนาการ 2) มีความคิดยืดหยุ่น องค์ประกอบที่ 6 การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ตัวบ่งชี้ 1) การมีเป้าหมายของเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย 3) การมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 10 ท่าน ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้รวบรวมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้บางตัวเข้าด้วยกัน คือ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมและการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ให้กลายเป็นวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และปรับการใช้คำเพื่อเขียนสรุปตัวบ่งชี้ให้เป็นรูปธรรม ง่ายต่อการวัดและประเมินผล จึงสรุปได้ว่ามี 5 องค์ประกอบ และ 19 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ตัวบ่งชี้ 1) ร่วมสร้างและกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การยึดมั่นวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้บริหารด้วยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างต่อเนื่อง 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรมสู่บุคลากรให้รับรู้และเข้าใจด้วยการเรียนรู้แบบทีม 4) การสร้างทีมแกนนำเพื่อร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติ 5) การใช้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลวิสัยทัศน์นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ตัวบ่งชี้ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดรอบคอบ ใส่ใจรายละเอียดเพื่อการปฏิบัติ เข้าใจปรับปรุงให้มีคุณภาพ 3) การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติแบบยืดหยุ่น เปิดกว้าง ได้ผลจริง องค์ประกอบที่ 3 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตัวบ่งชี้ 1) การจัดโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น คล่องตัว เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้าง

งานใหม่ 3) การสร้างและส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวก แบบทีมทำงานที่ไว้วางใจ เกื้อกูลกันและกัน 4) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้สู่แนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ 5) การนำเทคโนโลยีมาเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สร้างผลงานใหม่ ๆ องค์ประกอบที่ 4 การบริหารความเสี่ยง ตัวบ่งชี้ 1) การร่วมกันประเมินและวางแผนเพื่อบริหารความเสี่ยง ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การร่วมสร้างกลไกที่ยืดหยุ่นเพื่อลดและควบคุมความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น 3) การพัฒนาจุดเด่นที่แตกต่างและดีกว่าเพื่อการควบคุมความเสี่ยง องค์ประกอบที่ 5 การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ตัวบ่งชี้ 1) การร่วมกันกำหนดเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งแบบเครือข่ายภายในและภายนอก 2) การสร้างแรงเสริมผลักดัน กระตุ้นกันและกันของสมาชิกในเครือข่ายอย่างเข้าใจและเคารพเสมอภาคกัน 3) การร่วมแสวงหา กลไก แนวทางปฏิบัติเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสมาชิกเครือข่าย

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย

ผลที่ได้จากเทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน จำนวน 9 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย จำนวน 12 คน ได้ องค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ 19 ตัวบ่งชี้ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีโครงสร้างการบริหารและนโยบายของโรงเรียน (Structure and policy) ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย มีลักษณะโดดเด่นชัดเจน กล่าวคือ มีการวางแผน (Plan) ในการจัดวางโครงสร้างของการทำงานมีความยืดหยุ่น รวมไปถึงการวางแผนการล่วงหน้าเพื่อเตรียมการ ไปจนถึงการวางแผนทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่ชัดเจน องค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมในการให้บริการและผลผลิต (Services and products) มีความพร้อมในการให้บริการในการประสานงานตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้การทำงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี รวมไปถึงการประสานงานในแต่ละส่วนให้สอดคล้องกันด้วย เพื่อให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร (Participative management) มีการจัดองค์กร ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตลอดจนการกำหนดส่งงาน แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบ องค์ประกอบที่ 4 งบประมาณ (Money) มีการบริหารงบประมาณ ตั้งแต่การประเมินงบประมาณ การจัดทำบัญชี การตรวจสอบด้านการเงิน ไปจนถึงการนำงบประมาณมาใช้อย่างคุ้มค่าที่สุด องค์ประกอบที่ 5 วัสดุอุปกรณ์ (Materials) มีการบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด ไม่สูญเสียทรัพยากรหรือของสิ้นเปลืองให้น้อยที่สุดหรือให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารจัดการ (Management) มีการจัดการทั้งกระบวนการจัดการบริหารโรงเรียนในเครือข่าย ตลอดจนการควบคุมเพื่อให้การทำงานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ภายใต้ทรัพยากรที่มีทั้งหมด และที่สำคัญคือ มีการรายงานการปฏิบัติงานตั้งแต่งานส่วนบุคคลไปจนถึงผู้บริหารโรงเรียนทุก ๆ แห่ง เพื่อให้รู้ถึงการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ และควบคุมให้ดำเนินไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และสามารถตรวจสอบตลอดจนประเมินผลได้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลอย่างไรต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย

ความเป็นผู้นำทางการศึกษาในสังคมปัจจุบันต้องอาศัยกระบวนการคิดและมีมุมมองที่แตกต่างจากเดิม หรือการหาเส้นทางใหม่อย่างมีวิสัยทัศน์ มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีจินตนาการ สอดคล้องกับ Robert and Jeff (2010, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562) กล่าวถึงผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและ

มูลค่าเพิ่มแก่องค์กร รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้หลายด้วยองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์กร รวมถึงการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพโดยภาวะผู้นำที่มีประโยชน์ในขอบข่ายที่สำคัญสามขอบข่าย นั่นคือกุญแจในการเอาชนะความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของคนในสังคมหรือองค์กร จากข้อความข้างต้นผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า การนำนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ตามแนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัตินั้น โรงเรียนในเครือสารสาสน์มีการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้นำทฤษฎี Constructionism มาใช้กับรายวิชาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยแบ่งขั้นตอนสู่การปฏิบัติได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจภายในตัวผู้เรียน (Inspiration)

ขั้นที่ 2 กระตุ้นให้อยากเรียนรู้ (Curious)

ขั้นที่ 3 ลงมือทำกิจกรรมด้วยตนเอง (Action)

ขั้นที่ 4 สร้างองค์ความรู้ (Knowledge)

ขั้นที่ 5 นำองค์ความรู้สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Exhibition)

ผลที่ได้รับ ครูและผู้เรียนมีอิสระในความคิด การทำงาน ได้ค้นคว้าความรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน แก้ปัญหาได้จริง เรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อ เรียนแล้วมีความสุข สนุกกับการได้ลงมือปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์

เนื่องจากผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ แต่จะเป็นผู้ใช้ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติ ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามที่ผู้บริหารตั้งใจ ผู้นำยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทายและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้น ลักษณะงานบริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จึงไม่แน่นอน เสี่ยงกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดภาวะที่ ทำทาย ผู้บริหารระดับสูงและทีมที่ปรึกษาจะต้องพิจารณาควบคู่กันไป เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์กร (Organization cultural) ค่านิยม (Value) และ ทศนคติของบุคคลภายในองค์กร โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบ และต้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อที่จะนำจุดแข็งขององค์กรมาผลักดันการพัฒนาโรงเรียนในเครือสารสาสน์

1. โครงสร้างการบริหารและนโยบายของโรงเรียน (Structure and policy) ที่ต้องมีความยืดหยุ่น สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมคิด โดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ ทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาผู้บริหารอย่างมีคุณภาพ ปรับรูปแบบการบริหารงานให้คล่องตัว แบ่งกลุ่มงานเพื่อแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน ให้ความสำคัญกับกระบวนการสื่อสารภายในโรงเรียน และนโยบายที่ได้รับจากส่วนกลางที่ส่งผลต่อการดำเนินงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความพร้อมในการให้บริการและผลผลิตที่มีคุณภาพ (Services and products) ที่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แท้จริง โดยยึดหลักการเรียนรู้แบบผสมผสานทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ผ่านผู้อื่น เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานที่จริง จัด

ประสบการณ์ที่หลากหลายชัดเจน จัดให้มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ครอบคลุม จัดโครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้ผู้บริหารทดลองและเรียนรู้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่จำลองขึ้น เพื่อการกล้าตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประเด็นความเสี่ยงการนิเทศติดตามด้วยการสังเกต และการสอนแนะอย่างใกล้ชิดเพื่อสะท้อนผลสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน

3. ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร (Participative management) เป็นที่ยอมรับว่า แนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ คนงาน พนักงาน หรือบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะการผลิตหรือดำเนินการใด ๆ จะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคน ทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดการผลิตหรือกิจกรรมทางธุรกิจทุกรูปแบบ การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ การบริหารกำลังคน ต้องมีการพัฒนาคนด้านความรู้ ทักษะ และวางแผนการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด

4. งบประมาณ (Money) เงินหรือทุนที่ใช้ในการดำเนินโรงเรียนแต่ละโรงเรียนทั้งจากเงินทุนภายในและภายนอก ในทางธุรกิจเงินทุนถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการทำธุรกิจทุกอย่างไม่สามารถดำเนินได้ดีหากขาดทุนในการดำเนินงานของทฤษฎีการบริหารจัดการ เมื่อตัดสินใจทำโรงเรียนทุกอย่างจะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยเงินทุน เพราะจะเป็นตัวขับเคลื่อนโรงเรียนแต่ละโรงเรียนและปัจจัยต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปได้ทั้งในด้านค่าแรงคน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุมาใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน การมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาเงินจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามหลักการบริหารงานในการดำเนินธุรกิจ

5. วัสดุอุปกรณ์ (Material) ถือได้ว่าการให้บริการหรืออุปกรณ์อื่น ๆ มีส่วนนำมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ เป็นสิ่งสำคัญอันดับต่อมา เพราะทุกธุรกิจต้องอาศัยสิ่งที่ได้ในกลุ่มนี้มาใช้เป็นทรัพยากรในการผลิต ดังนั้นต้องรู้จักบริหารจัดการวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพสามารถมีเพียงพอในการผลิตบริหารจัดการให้ได้ต้นทุนที่ต่ำในการผลิต และทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด การบริหารวัสดุ ในการดำเนินงานว่าทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองทรัพยากรในการผลิตให้น้อยที่สุด หรือการใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด

6. การบริหารจัดการงาน (Management) การให้กลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนในเครือข่าย เช่น การเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การสรรหาบุคลากร การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์กรหรือความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันการจัดการทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยการใช้งานตามตำแหน่ง ตลอดจนการจัดวางทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งยังช่วยบริหารให้กับองค์กรต่าง ๆ ให้มีความก้าวหน้าด้วย

สรุปผล

บทความนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย ส่งเสริมให้ผู้นำเกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้คิดค้น พัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติจริง และมีการเผยแพร่ซึ่งนวัตกรรมการเรียนรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ผู้สอนสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้เรียนและผู้สอนได้ลงมือปฏิบัติร่วมกันโดยพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนจากหลักสูตร การเรียนการสอนกิจกรรม สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผลทางการศึกษา จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องนำองค์กรให้อยู่ได้ด้วยความสามารถในการแก้ไข

ปัญหาและจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากการแก้ไขปัญหา หาทางออก และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่หรือสิ่งเดิมที่พัฒนาต่อยอดขึ้น นวัตกรรมไม่มีวันจบสิ้น จะมีการพัฒนาอยู่เรื่อย ๆ ต่อยอดจากความคิดสร้างสรรค์ การเป็นนวัตกรรมเป็นการใช้ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างบูรณาการ ผู้นำนั้นจะต้องมองอนาคตไปข้างหน้าว่าทิศทางของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศจะไปทางไหน จะต้องปรับเปลี่ยนไปตามยุค ตามสมัย การเกิดนวัตกรรมเกิดขึ้นมาจากคน ผู้นำจะต้องเน้นทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงาน เพื่อที่จะพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น ซึ่งผู้นำควรให้ความสำคัญกับคนมากกว่างานประจำหรือเอกสาร ผู้นำจะต้องมีความเอาใจใส่ใกล้ชิดกับบุคลากรและงาน ไม่เพียงแต่การทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรสนับสนุนอย่างกว้างขวาง เพื่อให้คนทำงานมีปัจจัย และเอื้อต่อความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่จะสามารถผลักดันองค์กร ให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

แหล่งอ้างอิง

- กิริติ ยศย์ยง.(2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. [https://www.stou.ac.th/Schools/Sed/upload/หน่วยที่ % 2012%20ภาวะ ผู้นำ เชิง นวัตกรรม.pdf](https://www.stou.ac.th/Schools/Sed/upload/หน่วยที่%20ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. สำนัก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. โรงพิมพ์พรทิคนานกราฟฟิค.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117-128.
- อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบูลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 339-349.
- Horth, D., & Buchner, D. (2009). *Innovative Leadership*. Muhyideen College of Education. https://www.muhyideencoed.com/library/ebooks/resources/Innovation_Leadership_by_david_horth.pdf
- Sena, A., & Erena, E. (2012). *Innovative Leadership for the Twenty-First Century*. Science direct. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812008816>
- Smith, T. (2004). Innovative leadership. In G. R. Goethals, G. J. Sorenson, & J. M. G. Burns (Eds.), *Encyclopedia of Leadership*. Sage Pub.
- Volk, A. (2012). *A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa*. Science direct. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812009056>