

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

Guidelines for the Development of Innovative Leadership of Administrators under
Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1

พิมพ์สุดา พัฒนภูมิชัย¹, สรรฤดี ดีปุ²

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Pimsuda Pattanaphumchai¹, Sanrudee Deepu²

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : 65D0101210@nrru.ac.th¹, sanrudee.d@gmail.com²

(Received : June 21, 2024 ; Edit : July 3, 2024 ; accepted : July 3, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ 3) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t ส่วนแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควรมีการเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร และมีกระบวนการในการสร้างให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กำลังใจ สามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรในการร่วมมือปฏิบัติงานจากบุคลากรในหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระด้านความคิดและส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) Study the innovative leadership level of educational institution administrators. 2) Compare the innovative leadership of school administrators classified by school size and 3) Find ways to develop innovative leadership among school administrators. The sample group included educational institution administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office Area 1, academic year 2023, totaling 123 people. The tools used in the research were a questionnaire and an interview. The questionnaire had a confidence value for the entire version equal to 0.962. Statistics used in the research included frequency, percentage, average standard deviation and t-test. The interview data were analyzed by content analysis.

The research results revealed that:

1. The innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office Area 1 was overall at a high level. When considering each aspect, it was at a high level in every aspect. The aspect with the highest average was creating an innovative organizational atmosphere, teamwork and participation, The use of information and communication, technology creativity and having a vision for change, in order.

2. Comparison results of innovative leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office Area 1 classified by educational institution size. Overall and each aspect is not different. The innovative leadership of administrators of medium and large educational institutions has a higher average than that of administrators of small educational institutions.

3. The guidelines for the innovative leadership development of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office Area 1 was found that school administrators can adapt to changes in order to develop the organization to be able to cope with changes that occur continuously. Educational institution administrators should disseminate knowledge about technology and innovation to personnel. And have a process for creating teachers as a person of learning. They were able to create mutual understanding Exchange knowledge, encourage and support personnel regularly. Also influence and motivate personnel to cooperate in performing tasks from personnel in many departments to create a quality team personnel should be given the opportunity to have freedom of thought and encourage continuous self-development, as well. They provide opportunities for personnel to participate in giving suggestions and opinions in order to solve problems and improve work efficiency. Including facilitating various operations to go smoothly and achieve the set goals. Should be aware of the importance of creating an atmosphere and environment for creating a culture within the organization. That will lead to the creation of innovation in schools effectively.

Keywords : Development guidelines, Innovative leadership, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดโลกไร้พรมแดน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้านทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมอันนำไปสู่การปรับตัว เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศ และในระดับองค์การเป็นอย่างมาก โดยได้มีการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศ ไปสู่การเป็นประเทศที่เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืน ในการพัฒนาประเทศและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร (กุลชลี จงเจริญ, 2560)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางในการผลิตและพัฒนาคนให้มีสมรรถนะ ในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศส่งเสริมการผลิตและพัฒนาคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 100) โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ๆ โดยสามารถนำองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้สถานศึกษาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับยุคสมัยและเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

กระทรวงศึกษาธิการได้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา จึงได้มีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยได้จัดตั้งโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education sandbox) ขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ที่มีเป้าหมาย 4 ประการ ดังนี้ 1) เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้ง 3 ด้าน (เจตคติ ทักษะ ความรู้) รวมทั้งขยายผลสู่ระดับประเทศ 2) พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด ขยายผลนวัตกรรมการศึกษาสู่ระดับชาติและพื้นที่อื่น 3) ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มอ่อนและยากจน และ 4) ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา การพัฒนาและการขยายผลนวัตกรรมการศึกษา (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2561) โดยมีจุดนำร่องรวม 6 จังหวัด ได้แก่ ภาคเหนือ ที่จังหวัดเชียงใหม่ ภาคกลาง ที่จังหวัดกาญจนบุรี ภาคตะวันออกที่จังหวัดสระบุรี ภาคตะวันออกที่จังหวัดระยอง ภาคใต้ที่จังหวัดสตูล และภาคใต้ชายแดนนำร่องอย่างเป็นทางการที่จังหวัดปัตตานี และดำเนินงานคู่ขนานในจังหวัดยะลาและนราธิวาส ตามลำดับ (อิทธิพล รุ่งก่อน และนวรรตน์ รามสูตร, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 209 โรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาได้ ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก 122 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 84 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน ในพื้นที่ 5 อำเภอ ที่เป็นเขตรับผิดชอบ ดังนี้ อำเภอเมืองชัยภูมิ อำเภอบ้านเขว้า อำเภอคอนสวรรค์ อำเภอหนองบัวแดง และอำเภอภักดีชุมพล ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน และข้าราชการครูจำนวน 1,897 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2565) ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพในการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันค่อนข้างมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนับเป็นตัวอย่างที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ครูยุคใหม่ควรเป็นบุคคลที่เอื้อและพร้อมที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และแสวงหา

ความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูงและเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าอันจะส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล (สมาน อัสวภูมิ, 2551, น.27) พร้อมทั้งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาให้หน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่า การสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชนและพื้นที่ที่มีการเรียนรู้ และขยายผลของนวัตกรรมที่ได้จากพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสู่การจัดการศึกษาในพื้นที่อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนากิจการการศึกษาในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลและยกระดับองค์กรสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงความก้าวหน้าและเป็นเสาหลักในการพัฒนาความสามารถของครู โดยผู้บริหารที่ดีต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และคิดสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสถานศึกษาสูงสุด รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 7) ดังนั้นจึงเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากในปัจจุบันเนื่องจากสามารถช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้

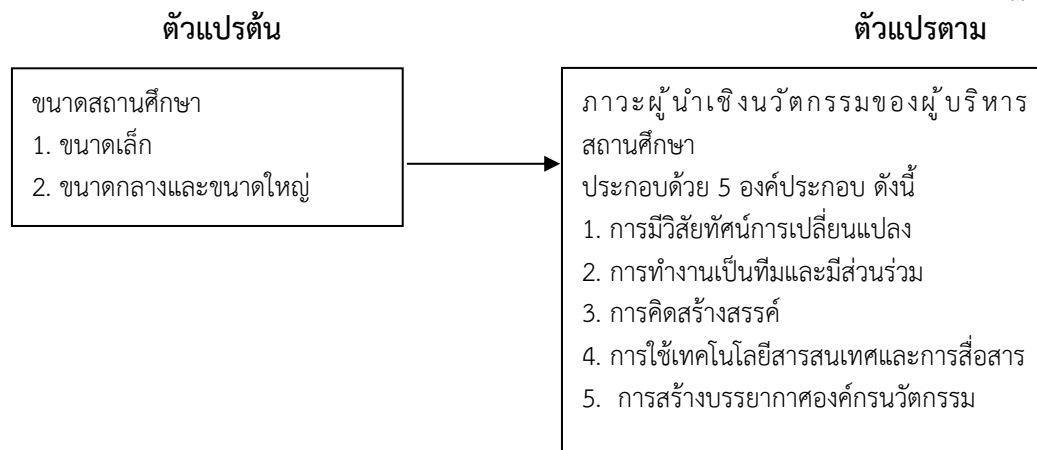
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ยุคสมัยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันและต้องปรับตัวในทุกด้าน องค์กรต้องการผู้นำที่ก้าวทันโลกที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อแก้วิกฤติการณ์และสร้างความยั่งยืน ในการพัฒนาประเทศและให้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง เป็นเหตุให้องค์กรต่างๆ รวมถึงสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ต้องเพิ่มขีดความสามารถในทุกด้าน การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนากิจการการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและยกระดับองค์กรสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใด และควรมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างไรบ้าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาสามารถนำแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ดังปรากฏในภาพ 1.1



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 174 คน ในปีการศึกษา 2566
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลางและขนาดใหญ่
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถาม แบบสำรวจรายการ (Check list) ซึ่งสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert จัดเรียงเนื้อหาข้อคำถาม ตามลำดับขององค์ประกอบที่นำมาศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยการเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้านๆ ละ 1 ข้อ จำนวน 5 ด้าน มาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความปอดภัยในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบ รายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัย

1.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งการบริหารความปอดภัยในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .962

1.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาเอกสารแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2.2 นำประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้ง

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่เป็นฉบับสมบูรณ์ ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้คิวอาร์โค้ด Google Forms

3. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางรูปแบบออนไลน์ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามที่กำหนด ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินการตามแต่ละเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 2 ฉบับ ให้ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ทั้งทางไปรษณีย์และทางออนไลน์

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางรูปแบบไปรษณีย์และออนไลน์ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามที่กำหนด ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 ขอความอนุเคราะห์หนังสือในการสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.2 ดำเนินการติดต่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าและดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2.3 จัดเตรียมอุปกรณ์บันทึกภาพ และเครื่องบันทึกเสียง และดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้โดยมีการบันทึกภาพ และเสียงไว้เป็นหลักฐานประกอบการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม (n=123)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา	117	95.12
1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	5	4.07
1.3 รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	0.81
รวม	123	100. 00
2. ขนาดสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	50	40.65
2.2 ขนาดกลางและขนาดใหญ่	73	59.35
รวม	123	100. 00

จากตาราง 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 95.12 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.08	0.48	มาก
2.	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.14	0.57	มาก
3.	การคิดสร้างสรรค์	4.09	0.54	มาก
4.	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.11	0.51	มาก
5.	การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.16	0.52	มาก
รวม		4.12	0.48	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.57) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.51) การคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.54) และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานศึกษา ขนาดเล็ก		สถานศึกษา ขนาดกลางและขนาดใหญ่		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		

1. การมีวิสัยทัศน์						
การเปลี่ยนแปลง	4.07	0.49	4.09	0.47	-0.18	.85
2. การทำงานเป็นทีม						
และมีส่วนร่วม	4.15	0.58	4.15	0.56	-0.14	.98
3. การทำงานเป็นทีม						
และมีส่วนร่วม	4.11	0.55	4.09	0.53	0.14	.88
4. การใช้เทคโนโลยี						
สารสนเทศ						
และการสื่อสาร	4.08	0.55	4.13	0.48	-0.51	.60
5. การสร้างบรรยากาศ						
องค์กรนวัตกรรม	4.12	0.61	4.19	0.45	-0.71	.47
รวม	4.11	0.52	4.13	0.45	-0.27	.78

*Sig < .05

จากตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องศึกษายุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรวมถึงแผนพัฒนาการศึกษาชาติ นโยบายทางการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในอดีต และปัจจุบัน นำมาบูรณาการความรู้ ความเชื่อและประสบการณ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดทิศทางขององค์กรที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาประเทศอย่างมีกระบวนการและขั้นตอน นำแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มาสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา บุคลากรทุกท่านร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจะต้องศึกษาเรียนรู้อยู่เสมอ เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมสถานศึกษาต้องมีแผนการดำเนินงานและดำเนินงานโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรม PLC จัดประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ร่วมกันสร้างโมเดลเป็นนวัตกรรมของสถานศึกษา ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันปฏิบัติเห็นคุณค่าของงานที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ ช่วยเหลือกันเป็นทีม บุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษาจึงเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าต่อสิ่งที่จะร่วมกันพัฒนาไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ความถนัด ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล เพื่อดูว่าใครเหมาะสมที่จะทำงานใดให้ประสบความสำเร็จได้ และที่สำคัญเมื่อได้ทำงานตามความถนัด ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด การวางแผนการทำงานได้อย่างเต็มที่ที่มีกิจกรรม PLC จัดกิจกรรมการประชุม สัมมนาเป็นประจำ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และต้องส่งเสริมให้มีการแสดงศักยภาพของตนเอง เปิดโอกาสและสนับสนุนตามความชอบ ความถนัด ความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน จึงเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา

4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรติดตามเทคโนโลยีให้ก้าวหน้ายุคสมัย ฝึกปฏิบัติจริง เข้ารับการอบรม พัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เป็นประจำ จัดโครงการและเข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์หรือโปรแกรม ที่จำเป็นต่อการทำงานของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร สนับสนุนความสามารถของบุคลากรที่ชำนาญการใช้คอมพิวเตอร์ มอบโอกาสการเป็นวิทยากรในโครงการอบรม สอนทักษะพื้นฐานหรือโปรแกรมต่างๆ ให้กับผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากรและมีกระบวนการในการสร้างให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสัมพันธภาพการทำงาน ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร สร้างความเข้าใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กำลังใจ สนับสนุนบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรให้คล้อยตาม จนนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ให้ความสำคัญกับการรักษาสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เล็งเห็นคุณค่า ของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของทินกร บัวชู (2559, น. 37-39) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ที่สามารถจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานในการสนับสนุน การสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของภริญา สายศิริสุข (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายแต่ละด้านดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ต่างมีการศึกษาเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีแผนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยน และประชุมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร นวนทอง (2565) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวรรณ บริหารพานิช (2565) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจำวงศัรชัรณ เขต 1 ความคดัเห็นของครุทที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรมของผู้บริหารสถานศัการษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักรงานเขตพื้นที่การศัการษาประถมศัการษาประจำวงศัรชัรณ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศัการษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรรมของผู้บริหารสถานศัการษา สังกัดสำนักรงานเขตพื้นที่การศัการษาประถมศัการษาชัยภูมิ เขต 1

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลัรยนเปล่ง ผู้บริหารต้องศัการษายุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตรวมถึงแผนพัฒนาการศัการษาชาติ นโยบายทางการศัการษาของหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในอดีตและปัจจุบัน นำมาบูรณาการความรู้ ความเชัและประสบการณ์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดทิศทางการองคัการที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาประเทศอย่างมีกระบวนการและขั้นตอน นำแนวนโยบายของกระทรวงศัการษาธิการสำนักรงานคณะกรรมการการศัการษาชั้นพื้นฐาน สำนักรงานเขตพื้นที่การศัการษาประถมศัการษาชัยภูมิ เขต 1 มาสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศัการษา ให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศัการษา บุคลากรทุกท่านร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจะต้องศัการษาเรียนรู้อยู่เสมอเข้าใจและยอมรับการเปลัรยนเปล่งของสังคมในยุคปัจจุบันและเพื่อให้ผู้บริหารสถานศัการษามีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้บริหารต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ทำความเข้าใจกับคณะครุและบุคลากร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่การลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ LeSourd (1990 อ้างถึงใน นิภัญชลาลันเหลือ, 2554) ได้ศัการษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชัส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยมอุดมการณ์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรรมใหม่ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า

3.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สถานศัการษาต้องมีแผนการดำเนินงานและดำเนินงานโดยมีการแลกเปลัรยนเรียนรู้ มีกิจกรรม PLC จัดประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ร่วมกันสร้างโมเดลเป็นนวัตกรรมของสถานศัการษา ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลัรยนเรียนรู้ ร่วมกันปฏิบัติเห็นคุณค่าของงานที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ ช่วยเหลือกันเป็นทีม บุคลากรในองค์กรหรือสถานศัการษาจึงเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าต่อสิ่งที่จะร่วมกันพัฒนาไปสู่เป้าหมายของสถานศัการษา สอดคล้องกับแนวคิดของขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาลสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในสถานศัการษาส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไวเชัเชื่อใจระหว่างกันและกันเปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากร มีการสื่อสารแลกเปลัรยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ให้รางวัล และเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพที่ก่อให้เกิดการเปลัรยนเปล่งกับองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

3.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ความถนัด ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารสถานศัการษาควรศัการษาและทำความเข้าใจ ความแตกต่างของบุคคล เพื่อศัการษาว่าใครเหมาะสมที่จะทำงานใดให้ประสบความสำเร็จได้และที่สำคัญเมื่อได้ทำงานตามความถนัด ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด การวางแผนการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีกิจกรรม PLC จัดกิจกรรมการประชุม สัมมนาเป็นประจำ เพื่อเป็นการแลกเปลัรยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในสถานศัการษา เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และต้องส่งเสริมให้มีการแสดงศักยภาพของตนเอง เปิดโอกาสและสนับสนุนตามความชอบ ความถนัด ความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน จึงเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศัการษา สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งมั่นทำงานร่วมกันเป็นทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานงานวิจัยของอรพิน อิมรรัตน์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระทางความคิด เพื่อให้เกิดนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ ติดตามเทคโนโลยีให้ก้าวทันยุคสมัย ฝึกปฏิบัติจริง เข้ารับการอบรม พัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เป็นประจำ จัดโครงการและเข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์หรือโปรแกรมที่จำเป็นต่อการทำงานของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร สนับสนุนความสามารถของบุคลากรที่ชำนาญการใช้คอมพิวเตอร์ มอบโอกาสการเป็นวิทยากรในโครงการอบรม สอนทักษะพื้นฐานหรือโปรแกรมต่างๆ ให้กับผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา และเพื่อให้พัฒนาการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารประชุมร่วมกันวางแผน ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก จัดให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากหน่วยงานอื่นและผู้มีจิตศรัทธาทั่วไป เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพออำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาตามความจำเป็นและคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ นิภัฏฐลา ลั่นเหลือ (2554) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับโรงเรียนและขณะเดียวกันก็สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการยอมรับและเห็นคล้อยตาม รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจก่อให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางที่คาดหวัง ซึ่งจะนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามพบว่าบางสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ยังขาดความพร้อมทั้งในเรื่องของอุปกรณ์ โปรแกรม และบุคลากรเฉพาะด้าน ตลอดจนโครงสร้างระบบงานเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นอย่างมาก ด้วยความพร้อมของโรงเรียนในด้านงบประมาณ และบุคลากร ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดและผู้ปกครอง ทำให้สามารถดำเนินการต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งนอกจากโรงเรียนจะกำหนดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้เป็นส่วนหนึ่งในวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียนแล้วยังได้ดำเนิน โครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น DLTV DLIT และการจัดสรรอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและในการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม ในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญกับการจัดอบรมพัฒนาครูในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการตามบริบทของครูแต่ละท่าน ตลอดจนจัดให้มีระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน จัดเก็บเป็น

ฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที เช่น ได้มีการนำ Line Facebook และ Website มาใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ถึงภายนอกหน่วยงานให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ

3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ นำมาใช้ในการสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากรและมีกระบวนการในการสร้างให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสัมพันธภาพการทำงาน ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร สร้างความเข้าใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้กำลังใจ สนับสนุนบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรให้คล้อยตามจนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Grigsby (1991) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมในองค์การกับการทำงานของบุคคล คือ ความผูกพัน การยึดติดกับกลุ่มการสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน การควบคุมและนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์การได้รับรู้และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของสุวิทย์ ยอดสละ (2556) ที่กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการรับรู้ ถึงความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษาที่สามารถส่งผลต่อการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเข้าใจยุคสมัยพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ศึกษาวิสัยทัศน์ของหน่วยงานต้นสังกัด นำมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ทำความเข้าใจกับคณะครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่การลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ บุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษาควรเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าต่อสิ่งที่จะร่วมกันพัฒนาไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดและส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมการประชุม สัมมนา PLC เป็นประจำ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และต้องส่งเสริมให้มีการแสดงศักยภาพของตนเอง เปิดโอกาสและสนับสนุนตามความชอบ ความถนัด ความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน คิดอย่างสร้างสรรค์ เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีการเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากรและมีกระบวนการในการสร้างให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง อยู่เป็นประจำ ติดตามเทคโนโลยีให้ก้าวหน้ายุคสมัย ฝึกปฏิบัติจริง เข้ารับการอบรม พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพออำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษา ตามความจำเป็นและคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อนำพาองค์กรให้ตอบสนองกับโลกอนาคต

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม

และเทคโนโลยีใหม่ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากรและมีกระบวนการในการสร้างให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สร้างสัมพันธภาพการทำงาน ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร สร้างความเข้าใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้กำลังใจ สนับสนุนบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สามารถใฝ่มน้าวและจูงใจบุคลากรให้คล้อยตามจนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2.3 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กุลขลิ จงเจริญ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในเอกสารประกอบการสอนประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาค และคณะ. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทินกร บัวชู. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิกัญชลาล ลั่นเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การประชุมหาดีใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ, 13(1), 1438-1441.
- ปิยะวรรณ บริหารพานิช. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 1(2), 44-55.
- ภริญา สายศิริสุข (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซต.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. ชัยภูมิ : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2561). พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. [Online]. Available: <https://www.edusandbox.com>. [2566, ธันวาคม 8].
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรพิน อัมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อิทธิพล รุ่งก่อน และนวรรตน์ รามสูตร. (2561). การประชุมขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนในเขตพัฒนา
- เศรษฐกิจพิเศษ. [Online]. Available: <https://www.moe.go.th/websm/2018/4/354.html>. [2566, ธันวาคม 9].
- Grigsby, K.A. (1991). Perception of the Organization, Climate : Influenced by the Organization Structure. Journal of Nursing Education, 30(2), 81-88.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.