

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE NETWORK
FOR ENHANCING EDUCATION MANAGEMENT EFFICIENCY AT SPECIAL
EDUCATION CENTER, EDUCATION REGION 8, BUREAU OF
SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION

Received: April 30, 2025

Revised: June 26, 2025

Accepted: June 30, 2025

นัฐฐา เครือวิเสน¹ และ ปณตนนท์ เกียรประภากุล²

Natta Kruewisan¹ and Panotnon Thienprapagoon²

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Faculty of Education, Kasetsart University Bangkaen, Bangkok 10900, Thailand

¹Corresponding Author, E-mail: siripapat.t@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์การศึกษาพิเศษของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นมีค่าดัชนีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม (PNI modified = 0.359) ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.306) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (PNI modified = 0.137) ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (PNI modified = 0.116) และการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (PNI modified = 0.066) ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมฯ มี 28 แนวทาง ได้แก่ การสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม จำนวน 6 แนวทาง ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม จำนวน 6 แนวทาง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำนวน 6 แนวทาง ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำนวน 5 แนวทาง และการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมจำนวน 5 แนวทาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ABSTRACT

This research Objectives: 1) to study the needs for developing innovative leadership among school administrators in the network for enhancing educational management efficiency at the Special Education Center, Educational Region 8, Bureau of Special Education Administration, and (2) to study guidelines for development of innovative leadership among school administrators within this network. The sample group consisted of 248 teachers and educational personnel from the special education centers in the provinces under the jurisdiction of the Special Education Center, Educational Region 8. The research instruments included a questionnaire and a recording group discussion form. Data were analyzed using basic statistical methods, including percentage, mean, standard deviation, the Priority Needs Index (PNI modified), and content analysis. Results of need assessment developing innovative leadership among school administrators in the network for enhancing educational management efficiency at the Special Education Center, Educational Region 8, Bureau of Special Education Administration, the need index an innovation-supportive organizational (PNI modified = 0.359), Innovation-related risk-taking (PNI modified = 0.306), Teamwork and participation (PNI modified = 0.137), Innovative creativity (PNI modified = 0.116), and innovative vision (PNI modified = 0.066). The guidelines for development of innovative leadership there are a total of 28 guidelines, divided into 6 guidelines to an innovation-supportive organizational, 6 guidelines to innovation-related risk-taking, 6 guidelines to teamwork and participation, 5 guidelines to innovative creativity, and 5 guidelines for developing an innovative vision.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators, Special Education Center

ความเป็นมาของปัญหาวิจัย

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ได้วางแนวไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อันจะนำไปสู่ความสุข ของคนไทยทุกคน อีกทั้งยังเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศตลอดจนถือเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนปฏิบัติการ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) แผนการ

วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ

ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ทักษะกระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้ และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ จัดระบบการให้บริการข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนและผู้ให้บริการทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฉ - ญ) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ด้านปัจจัยการผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมุดหมายที่ 12 ของ คือ มีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ทุกระดับทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมการเรียน และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมายคนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนา ให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ซึ่งสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสซึ่งสถานศึกษาที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 172

วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ

แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม 1. โรงเรียนเฉพาะความพิการ 2. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แบ่งกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษออกเป็น 12 กลุ่ม ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 พบว่า ในด้านการบริหารจัดการ การวางแผนและปฏิทินการปฏิบัติงานที่วางไว้แต่ผู้บริหารไม่ได้ขับเคลื่อนหรือส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริง ในเรื่องของการสื่อสาร การประสานงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ระบบข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนทำให้การประสานงานภายในไม่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ (กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8, 2566: 9-17) จากการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานการบริหารงานของผู้บริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 ที่ผ่านมา พบปัญหาในการบริหารจัดการซึ่งในสภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเอง จำเป็นต้องบริหารงานจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อนำมาพัฒนาคนในองค์กรบริหารงานให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ และจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2561) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษา โดยสร้าง คิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ หรือนำมาแก้ไขปัญหาให้สามารถบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ อำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้และนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบกับยังไม่ม้งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา

วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ

8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน โดยใช้ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรรวมถึงสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีขอบเขตของการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 **สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ** กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาในกลุ่มกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษา เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 248 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ (มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 -1.00) ดำเนินการยื่นขอใบรับรองจริยธรรมในมนุษย์ และได้้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.827 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นในของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย

วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ

ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI modified)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ในขั้นตอนดังกล่าวนี้ เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การยกร่างแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากวัตถุประสงค์ที่ 1 ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ตามขอบเขตที่กำหนด

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา จำนวน 7 คน โดยใช้ 1) ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และ 2) แบบสอบถามเพื่อยืนยันความเหมาะสมของแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป โดยนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทามติ และปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

รายการ	PNI _{modified}	ลำดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	0.066	5
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	0.116	4
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	0.137	3
4. ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม	0.359	1
5. ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	0.306	2

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ในด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม เป็นลำดับที่หนึ่ง (PNI_{modified} = 0.359) ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม เป็นลำดับที่สอง (PNI_{modified} = 0.306) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เป็นลำดับที่สาม (PNI_{modified} = 0.137) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เป็นลำดับที่สี่ (PNI_{modified} = 0.116) และด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม เป็นลำดับที่ห้า (PNI_{modified} = 0.066) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 28 แนวทาง ดังนี้

ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัล และผลตอบแทนต่างๆ แก่บุคคลากรบุคคลกร ที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศสร้างสรรค์ในสถานศึกษาเอื้อบุคคลกรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการ

วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ

ต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร

ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหายทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม 5) ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการบริหารความเสี่ยง หรือปัจจัย ความเสี่ยงด้านนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ออกแบบสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้นวัตกรรมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน

ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคส์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากขึ้น 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแสวงหาข้อมูลสารสนเทศความรู้ใหม่ๆที่แตกต่าง มาใช้ประกอบการพัฒนาความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน

ด้านกรมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่วิสัยทัศน์ และมีแนวทางที่ต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 4) ผู้บริหาร

วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ

สถานศึกษาควรศึกษาพิจารณาและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการณ์ไกลมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลใน 3 ลำดับแรก ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ให้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมในองค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดแนวทางในการจัดการเพื่อลดผลกระทบที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางและมาตรการควบคุมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันและลดโอกาสที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันในองค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภายในองค์กรทางการศึกษา โดยเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ออกแบบและสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน พร้อมทั้งร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน และกำหนดบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยา เขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาทำการอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์การนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัย ของปิยโชติ รอดหลง (2565: 101) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอนวัตกรรมที่สร้างสรรค์

2.2 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของบริพัทธ์ สารผล (2565: 126) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า การบริหารความเสี่ยง เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดความผิดพลาดหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และเป้าหมายของสถานศึกษา

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ แก้ววรรณรัตน์ และคณะ (2567: 1003) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบทวิ-พหุภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งครูและชุมชน ทำให้ทุกคนในองค์กรตระหนักสำนึกรักในองค์กรรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน ชื่นชมความสำเร็จไปด้วยกัน ส่งเสริมบุคลากรให้ได้แสดงความสามารถตามความถนัดและความสนใจ สร้าง PLC ที่มีคุณภาพและร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงให้งานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย

2.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิณ เกษณา (2564: 129) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบและหลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงาน หรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางาน ใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร สืบค้นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ แก้ววรรณรัตน์ และคณะ (2567: 1001) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบทวิ-พหุภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่

วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ

เขต 5 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในประเด็นผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ที่ชัดเจน กว้างไกล ทันทสมัย มีนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ที่ชัดเจน กว้างไกล ทันทสมัย สอดคล้องกับนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบทวิ – พหุภาษา ปรับ mindset สร้างความเข้าใจ วางแผน ใช้การสนทนากลุ่ม ทำ workshop การสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการตั้งเป้าหมายและพัฒนานวัตกรรมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ความต้องการจำเป็นในด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กร นวัตกรรม ด้านความเสี่ยงนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ถึง 3 ตามลำดับ ดังนั้นกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์ การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรผลักดันหรือจัดให้มีนโยบายส่งเสริม ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ด้านความเสี่ยงนวัตกรรม และการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม

2) ข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรศึกษาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในแต่ละด้าน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน การสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ด้านความเสี่ยงนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้สารสนเทศในการเสนอแนะแนวทาง นโยบายหรือหลักสูตร ให้แก่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริม องค์กรนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 (2566). *แผนพัฒนา*

คุณภาพการศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขต การศึกษา 8 ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570. เอกสารอัดสำเนา.

บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน*

บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ

- ประกาศ เรื่องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). (1 พฤศจิกายน 256
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง.
- ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจำรัฐเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
เชียงใหม่.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด
ชัยนาท (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. การค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ภาคิน เกษณา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน
โครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยา เขตปทุม
ภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. ปทุมธานี : การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร:
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (ฉบับ
ย่อ)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)*. สืบค้น 12 พฤศจิกายน 2561,
จาก <http://www.trueplookpanya.com/knowledge /content/52233/-edu-t2s1-t2- t2s3->.
- อมรรัตน์ แก้ววรรณรัตน์, สาโรจน์ แก้วอรุณ, สุกดา เนตรสว่าง, & ธรรมรส โชติกาญจนา. (2567). *ภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนใน
รูปแบบทวิ-พหุภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5*. *วารสาร มจร
อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 996–1006.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). Harper & Row. Davis, K.
(1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw-Hill.