

ความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา

The Priority Need in Innovative Leadership of Kritasilphwittaya School's Teachers

วีระศักดิ์ โคตรทา¹, และ อภิรดี จริยารังษิโรจน์²

Weerarak Khottha¹, and Apiradee Jariyarangsiroge²

¹Master Degree student, Education Administration Program, Department of Policy, Management and Educational Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University

²Advisor, Education Administration Program, Department of Policy, Management and Educational Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University

¹E-mail: vveerasak.kt@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-0052-0945>

²Email: apiradee.j@chula.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-4293-2193>

Received 23/06/2023

Revised 27/06/2023

Accepted 30/06/2023

บทคัดย่อ

การศึกษาเป็นหนึ่งในกำลังที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในอนาคตที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงบนฐานของเทคโนโลยี ดังนั้นโฉมหน้าใหม่ของระบบการศึกษา ต้องเป็นระบบการศึกษาที่เรียกว่า “ระบบการศึกษาอัจฉริยะ หรือการศึกษา 5.0” ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงเป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมี ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ครูจึงจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา รวม 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ จากนั้นวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Needs และจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิดอยู่ในระดับน้อย ด้านความสามารถการบริหารและการจัดการเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความจำเป็นและต้องการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด และ ด้านความสามารถการบริหารและการจัดการเชิงนวัตกรรมตามลำดับ (2) ข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนกฤตศิลป์

.....
วิทยาการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรจัดการแข่งขันในหมู่ครูผู้สอน ในการสร้างแนวทางการบริหารนวัตกรรมเพื่อให้ครูผู้สอนได้ฝึกฝนทักษะในการบริหารและจัดการเชิง นวัตกรรม และมีรางวัลจากการแข่งขันเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม และควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดย การจัดแข่งขันกีฬาเชียร์ระหว่างครูและบุคลากร หรือ จัดการทัศนศึกษานอกสถานที่สำหรับครูและบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทีมงาน

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

Education is one of the forces that drives and develops the potential of future personnel who are ready for changes based on technology. Hence the new face of the education system must be an education system called "Intelligent Education System or Education 5.0". Innovative Leadership is therefore an important competency that school administrators and teachers must have. Teachers play a very important role in teaching and learning development. Teachers must therefore be individuals who are ready to learn innovations. to develop responsible work to achieve goals. This study, then, aims to examine the current situation, desirable conditions, and the need for innovative leadership development of teachers at Krittasilphwittaya School. This study used descriptive research methodology. The population consists of 66 administrators and teachers of Krittasilphwittaya School. The research tools were a questionnaire about the present condition and the desirable condition of the teachers at Kritsilphwittaya School. Data were analyzed using the Statistical Package for Social Science then analyzed the needs and necessities of the present and desirable conditions of innovative leadership of Krittasilphwittaya School teachers. The obtained data was analyzed to find the index of necessary needs from the Modified Priority Needs formula and ranked the needs as necessary. The findings revealed that (1) the innovative leadership status of Krittasilphwittaya School teachers was at a low level, Learning ability, and thinking skills were at a low level, Management, and innovation management abilities were at a moderate level and Teamwork were at a low level and the overall need index for innovative leadership development of Krittasilphwittaya School teachers was at a high level, with The requirement to develop teamwork learning ability and thinking skills and management and innovation management abilities, respectively. (2) Recommendations from the research include: Administrators of Krittasilphwittaya

School should develop a project to develop teachers' potential in terms of continuous learning, should organize a competition among teachers in creating innovative management guidelines to practice management skills and manage innovation And there are prizes from the competition as an incentive to do activities, and should promote teamwork by organizing sports competitions between teachers and staff or organizing field trips for teachers and staff to promote good relationships between teams.

Keywords: The Priority Need; Innovative Leadership

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดเป้าหมายหลักไว้ 5 ประการ ได้แก่ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน และการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ ซึ่งเป้าหมายที่กล่าวไปนั้นมีจุดเน้นประการหนึ่ง คือ การพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ โดยจะมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ในส่วนของศึกษาก็เป็นหนึ่งในกำลังที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในอนาคตที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงบนฐานของเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ให้มีวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นโฉมหน้าใหม่ของระบบการศึกษา ต้องเป็นระบบการศึกษาที่เรียกว่า “ระบบการศึกษาอัจฉริยะ หรือการศึกษา 5.0” คือ ระบบการศึกษาที่มีความเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ระบบเศรษฐกิจและสังคมใหม่ให้เป็นระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม ระบบการเมือง ระบบธรรมชาติอัจฉริยะ ซึ่งระบบนี้ต้องใช้นวัตกรรม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อให้กับผู้ปฏิบัติงานตามองค์กรสร้างสรรค์นวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ครูจึงจะต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ โดยทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่

อย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งทักษะสำคัญที่ครูต้องตระหนักและนำมาใช้คือ ทักษะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อให้การศึกษาเกิดคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้อย่างไร้ที่ติตามได้พบว่าในปัจจุบันครูและผู้บริหารหลายคนยังคงไม่พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนยังคงเป็นผู้อพยพทางเทคโนโลยี (ฐิตินันท์ นันทศรี, 2562) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูและผู้บริหารจะต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และการพัฒนาครูก็ถือว่ามีส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนสอนให้มีประสิทธิภาพ สร้างผู้เรียนให้เป็นผู้คิด ผู้สร้างสิ่งใหม่ โดยครูจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านเชิงนวัตกรรม และนำไปถ่ายทอดให้นักเรียนมีภาวะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของครูให้มีทักษะดังที่กล่าวมาถือเป็นภารกิจสำคัญของหน่วยงานเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยมีกระบวนการทัศน์แบบใหม่ร่วมในการพัฒนาครูด้วย

ในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้ เช่น สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561) ศึกษาเรื่อง กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ พบว่าการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความเชื่อมโยงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก การพัฒนาครูโดยผ่านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถาบันผลิตครู ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีชัดเจนในด้านนโยบาย กฎระเบียบและการสนับสนุนจากภาครัฐมากนัก และรูปแบบการพัฒนาครู มีการจำแนกออกเป็น 5 รูปแบบได้แก่ รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ (Off-line – On-the-Job Training) รูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาการปฏิบัติงานแบบออฟไลน์ (Offline - Off the Job Training) รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Online - On the Job Training) รูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Online - Off the Job Training) และการพัฒนาครูในรูปแบบผสมผสาน 70 : 20 : 10 (Blended Learning: 70 : 20 : 10) และกฤตเมธ บุญนุ่น (2559) ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ากลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูมี 3 กลยุทธ์ด้วยกันคือกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับวิชาชีพครูในแต่ละกลุ่มสาระ กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความยั่งยืนขององค์กร และกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้คือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา รวมถึงฐิตินันท์ นันทศรี และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้ เพื่อองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาท หน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

โรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา มีวิสัยทัศน์ที่ว่า “สถานศึกษาสร้างคนดี และตอบแทนสังคม” โดยมีตัวบ่งชี้ข้อที่ 3 ของวิสัยทัศน์ คือ การพัฒนานักเรียนเป็นผู้คิดสิ่งใหม่ สร้างสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์และนำความรู้ไปตอบแทนสังคม พร้อมทั้งโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยามีการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก โดยการที่ครูใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง 5 ขั้นตอน มีการให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม 4 คน คละระดับความรู้ คละเพศ คละความสามารถ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2558) และทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ด้วยตัวของนักเรียนเอง โดย

ขั้นตอนที่ 5 คือ การประยุกต์ความรู้และตอบแทนสังคม ครูให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้มาสร้างหรือถ่ายทอดออกมาจากความรู้ที่ได้เรียน ผ่านการตอบแทนสังคมในด้านต่างๆ ซึ่งการประยุกต์ความรู้ที่สูงที่สุด คือ การที่ครูให้นักเรียนทำโครงการเป็นการสำรวจเพิ่มเติมให้ได้ความรู้ที่ชัดเจนขึ้นตามความสนใจของตนเอง ซึ่งการพัฒนาการเรียนรู้ครูต้องเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกและเป็นผู้สร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสู่นักเรียน และจากรายงานประเมินตนเองของโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาพบว่าในประเด็นผลการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตัวเองให้เป็นนวัตกรรม เพื่อนำความรู้ไปสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเป็นนวัตกรรมได้ โดยประเด็นพิจารณาในข้อนี้มีจำนวนครูที่ผ่านเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด 44 คน จาก 64 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 ซึ่งเป้าหมายการผ่านเกณฑ์พิจารณาของโรงเรียนอยู่ที่ร้อยละ 80 จึงไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรยังมีความรู้และทัศนคติของผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่เพียงพอ ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืน (โรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา, 2564)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา: แนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย: ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด 2) การบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา

กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหารและครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาทุกคน จากการสุ่มแบบเจาะจง

ระยะเวลาการศึกษา: เดือนธันวาคม 2565 – เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566

การทบทวนวรรณกรรม

จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาในด้านพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา (2564) ได้มีการพัฒนาครู ดังนี้

โรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาใช้กระบวนการชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งการพัฒนาครูด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analyze) เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรหรือรายวิชาที่จะจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนการสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาตามตัวชี้วัดของมาตรฐานหลักสูตร จากนั้นนำตารางวิเคราะห์ข้างต้นมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย 4 ประการของแผนฯ ดังนี้ 1)วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามตัวชี้วัด 2)สาระการเรียนรู้ 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) ประเมินการเรียนรู้ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียนเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนจากการทำงานแบบร่วมพลังกับครูพี่เลี้ยง

2. ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) เป็นขั้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพประกอบด้วย ครู ผู้วางแผน ผู้ร่วมคิด ครูผู้ชี้แนะ หรือครูพี่เลี้ยง รวมทั้งครูผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันวางแผน และให้การชี้แนะ และคำปรึกษาในการออกแบบการสอนและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมพลัง วางแผนเรื่องการจัดการเรียน เช่นการจัดโต๊ะเรียนแบบเรียนเป็นกลุ่ม เน้น 4 คนต่อกลุ่มมีการคละเทศ คละความสามารถ เรียนแบบร่วมมือร่วมพลัง ป้ายนิเทศให้มีเนื้อหาเรื่องราวสอดคล้องกับเรื่องที่จะเรียนรู้กัน การเตรียมสื่อการเรียนรู้ ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียน คือ แผนการจัดการเรียนรู้จากการทำงานแบบร่วมพลัง

3. ขั้นปฏิบัติและสังเกตการณ์ (Do & See) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนโดยมีชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพร่วมสังเกตการณ์ผู้สอนเขียนบันทึกหลังสอน ในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน

4. ขั้นสะท้อนความคิด (Reflect) เป็นขั้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สะท้อนความคิดโดยผู้วางแผน หรือผู้สอนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ จุดเด่น จุดที่ต้องแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน และชุมชนผู้เรียนร่วมมือกันสะท้อนความคิดทั้งจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งแนะนำวิธีแก้ปัญหา เน้นสุนทรียสนทนาในขั้นนี้ครูจะได้บทเรียน คือ ประสบการณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

5. ขั้นปรับปรุงใหม่ (Redesign) ขั้นนี้มีการแนะนำให้ปรับแก้แผนฯ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งถ้านำไปทดลองประมาณ 3 - 4 ครั้ง ครูผู้วางแผนจะได้นวัตกรรมการเรียนรู้จากการทดลองหรือเรียกว่าทำวิจัย เนื่องจากทำในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ทั้งนี้ยังพัฒนาครูให้เข้ารับการอบรมจากคณะที่ปรึกษางานวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน เพื่อพัฒนาครูและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมมหกรรมทางการศึกษา EDUCA 2021 เพื่อให้ครูมีจำนวนชั่วโมงการอบรมไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง โดยโรงเรียนจัดโครงการเพื่อส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ได้แก่

โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน มีกิจกรรม คือ กิจกรรมอบรมให้ความรู้ครูเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา กิจกรรมจัดรายงานเอกสารงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน กิจกรรมจัดประชุมกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีผลการประเมินในด้านการพัฒนาครู คือ ครูสามารถประยุกต์และพัฒนาระบบประกันคุณภาพ โดยการเทียบเคียงความรู้จะแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้ ครูมีการใช้

เครื่องมือและใช้คำตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ครูมีความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนบูรณาการหลักการทรงงาน มีกิจกรรม คือ กิจกรรมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน กิจกรรมประกวดแผนการจัดการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน และสื่อการสอน กิจกรรมการพัฒนาครูด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) โดยมีผลการประเมินในด้านการพัฒนาครู คือ ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ครูมีการร่วมมืออย่างรวมพลังกันในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูปรับประยุกต์แผนการจัดการเรียนรู้จากการศึกษาจากแผนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนบูรณาการหลักการทรงงานที่ดี เพื่อต่อยอดในแผนการจัดการเรียนรู้ของตน หลังจากที่ครูได้รับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันครูมีความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น

โครงการการเรียนรู้บนฐานโครงงานทั้งโรงเรียน มีกิจกรรม คือ กิจกรรมจัดอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูที่ปรึกษาโครงงานด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีผลการประเมินในด้านการพัฒนาครู คือ ครูมีความคิดที่หลากหลายที่พร้อมจะเป็นที่ปรึกษาโครงงานให้นักเรียน สามารถต่อยอดจากการศึกษาโครงงานที่ชนะการประกวดได้ ครูเป็นผู้ชี้แนะในการเป็นช่างสังเกต ช่างสงสัยและนำไปสู่การตั้งสมมติฐานในการทำโครงงาน ครูสามารถสร้างเครือข่ายในการทำโครงงานร่วมกัน

โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ STEMศึกษา มีกิจกรรม คือ กิจกรรมอบรมครูเรียนรู้ STEMศึกษา online (Work shop) โครงการอบรมครูเรียนรู้ วิทยาการคำนวณ (Coding) โดยมีผลการประเมินในด้านการพัฒนาครู คือ หลังจากที่ครูผ่านการอบรมครูสามารถประยุกต์ความรู้จากเอกสารหรือเนื้อหาการอบรมและสร้างสถานการณ์เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ในการต่อยอดความรู้เพื่อไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารเพื่อองค์กรคุณภาพ มีกิจกรรม คือ กิจกรรมศึกษาดูงาน โดยมีผลการประเมินในด้านการพัฒนาครู คือ ครูได้ความรู้จากโรงเรียนที่เข้าเยี่ยมชมเพื่อนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับโรงเรียน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะครู

โครงการพัฒนาการวัดผล และประเมินผลผู้เรียน มีกิจกรรม คือ กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการวัดผล และประเมินผลผู้เรียนตามกรอบแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีผลการประเมินในด้านการพัฒนาครู คือ ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับการอบรมมาต่อยอดได้เป็นอย่างดี ใช้เครื่องมือในการวัดได้อย่างเหมาะสม โครงการอบรมพัฒนา ศึกษาดูงานครู และบุคลากรทางการศึกษา มีกิจกรรม คือ กิจกรรมจัดการอบรมวิชาการภายในโรงเรียน กิจกรรมจัดการอบรม วิชาการภายนอก โดยมีผลการประเมินในด้านการพัฒนาครู คือ ครูสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และต่างสาระการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

จากโครงการทั้งหมดที่ใช้ในการพัฒนาครูภายในโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ สามารถแสดงออกเป็นตารางเชื่อมโยงได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 การเชื่อมโยงโครงการกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สังเคราะห์

ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอนบูรณาการหลักการทำงาน	โครงการการเรียนรู้บนฐานโครงงานทั้งโรงเรียน	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ STEM ศึกษา	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพ	โครงการพัฒนาการวัดผล และประเมินผลผู้เรียน	โครงการอบรมพัฒนา ศึกษาดูงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	ความถี่
1. การคิดสร้างสรรค์และคิดหลากหลาย		✓	✓	✓				3
2. การมีต้นแบบในความคิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
3. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		✓						2
4. การใช้ข้อมูลและสถิติ	✓		✓			✓		3
5. การเป็นบุคคลช่างสังเกต			✓					1
6. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม			✓					1
7. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม								0
8. การบริหารการจัดการความเสี่ยง								0
9. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม								0
10. การมีส่วนร่วมในทีมงาน	✓	✓			✓	✓		4
11. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม		✓			✓		✓	3
12. การมีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน								0

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าโครงการของโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาที่มีส่วนในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน มีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ไม่ครบทุกลักษณะ ที่นำไปสู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้หลายท่าน ดังนี้
Khalili, A. (2017) เชื่อว่ามี 5 มิติในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่เป็นฐาน ซึ่ง ได้สังเคราะห์มาจาก 5 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการ

.....

เปลี่ยนแปลง ทฤษฎีแชมป์แห่งนวัตกรรม ทฤษฎีการเปลี่ยนผู้นำ – สมาชิก และทฤษฎีความเป็นผู้นำที่แท้จริง โดยสามารถสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจ ลักษณะที่ผู้นำต้องพยายามค้นหาสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้ผู้อื่น พัฒนาความคิดของตนเอง แสวงหาและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา มีความยืดหยุ่นกับความลำบากต่างๆ พยายามให้ผู้อื่นพยายามใช้วิธีใหม่ๆ ในการทำงาน มีการแสดงความชื่นชม ต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้อื่นผ่านการให้การยอมรับต่อสาธารณะ และรับฟังแนวคิดของผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับแนวคิด เหล่านั้นอย่างกัลยาณมิตร (2) การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลักษณะที่ผู้นำที่สามารถสร้างและ แสดงวิสัยทัศน์ มีวัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ในอนาคตที่น่าสนใจ ชัดเจนและสามารถเป็นได้ สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้อื่นด้วยแผนงานในอนาคต ทำให้วิสัยทัศน์เข้าใจได้ชัดเจนโดยการยกตัวอย่าง เล่าเรื่อง และการใช้คำพูด น่าสนใจ แสดงความกระตือรือร้นต่อวิสัยทัศน์ของทุกคน เป็นแบบอย่างของสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นทำ (3) การใช้ การสนับสนุนรายบุคคล ลักษณะที่ผู้นำที่เข้าใจปัญหาและความต้องการของพนักงาน ง่ายและเข้าถึงได้ในการ พูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ให้คำแนะนำและการฝึกสอน ตระหนักถึงศักยภาพและผลงานของ พนักงาน ให้กำลังใจและสนับสนุนเมื่อมีงานที่ยากและเครียด ใช้อำนาจช่วยเหลือพนักงานในการแก้ปัญหา ให้ สมาชิกเรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์รวมถึงการเสี่ยงต่อ พื้นที่หรือพื้นที่ใหม่ที่สมาชิกมีประสบการณ์น้อยหรือไม่มีเลย

Couros, G., (2010) ได้ระบุพฤติกรรมที่พบได้ในผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แบ่งออกเป็น 8 พฤติกรรม ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) ความเห็นอกเห็นใจ (3) การมีบุคคลต้นแบบที่ดี (4) เปิดรับความเสี่ยง (5) มีเครือข่าย (6) เป็นผู้ช่างสังเกต (7) เป็นผู้ที่สร้างทีม (8) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของคนในทีม

Megan Tschannen-Moran (2014) ได้ระบุลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 10 ลักษณะ ได้แก่ (1) พวกเขาเข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างชุมชน (2) พวกเขาให้อำนาจผู้อื่นและปลูกฝัง ทักษะความเป็นผู้นำ (3) ใช้ข้อมูลและทรัพยากร (4) พวกเขามีวิสัยทัศน์และแผน (5) พวกเขาสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและมีส่วนร่วม (6) พวกเขาหลงใหลในงานของพวกเขา (7) พวกเขา เป็นผู้ที่ยอมรับความเสี่ยง (8) พวกเขามีบุคคลตัวอย่าง (9) พวกเขาอยู่กับโรงเรียนอย่างน้อยห้าปี และ (10) พวกเขาเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต

สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564) มีผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 2 ตัวชี้วัดได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและการนำ วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ (2) การสร้าง เครือข่ายเชิงนวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การติดต่อสื่อสารอย่าง สร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) การสร้างบรรยากาศเชิง นวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัดได้แก่ การมีนวัตกรรมการสอน การมีระบบที่เอื้อ และการจัดสภาพแวดล้อม (4) การคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การคิดริเริ่ม การคิดยืดหยุ่น และการคิดแบบบูรณาการ

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Khalili, A. (2017)	Couros, G., (2010)	Megan Tschannen-Moran (2014)	สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564)	ฐิตินันท์ นันทศรี (2563)	หรรษธร บุญแก้ว (2563)	อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และชูชีพ พุทธประเสริฐ (2562)	ความถี่	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม
1. การคิดสร้างสรรค์และคิดหลากหลาย	✓			✓	✓	✓	✓	5	ความสามารถในการ
2. การมีต้นแบบในความคิด		✓	✓					2	เรียนรู้และทักษะการ
3. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง			✓			✓		2	คิด
4. การใช้ข้อมูลและสถิติ			✓					1	
5. การเป็นบุคคลช่างสังเกต		✓						1	
6. การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	การบริหาร
7. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓		✓	5	และการจัดการ
8. การบริหารการจัดการความเสี่ยง		✓	✓			✓	✓	4	เชิงนวัตกรรม
9. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม			✓				✓	2	
10. การมีส่วนร่วมในทีมงาน	✓	✓	✓				✓	4	การทำงานเป็นทีม มี
11. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม	✓	✓	✓					2	ความสัมพันธ์ที่ดี และ
12. การมีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน		✓						1	เห็นอกเห็นใจ

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของนักวิชาการและนักวิจัยมาสังเคราะห์ร่วมกัน ได้แก่ Khalili, A. (2017), Couros, G., (2010), Megan Tschannen-Moran (2014), สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564), ฐิตินันท์ นันทศรี (2563), หรรษธร บุญแก้ว (2563) และอนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และชูชีพ พุทธประเสริฐ (2562) สังเคราะห์โดยนำมาจัดกลุ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 3 องค์ประกอบหลัก ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด หมายถึง การมีความสามารถในการคิดที่สร้างสรรค์และหลากหลาย มีการใช้ข้อมูลและสถิติร่วมกับการมีต้นแบบในการคิด เป็นคนช่างสังเกตและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. การบริหารและการจัดการเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รู้จักการบริหารจัดการความเสี่ยง และสามารถสร้างเครือข่ายบรรยากาศเชิงนวัตกรรมภายในองค์กร

3. การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม และทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้วยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

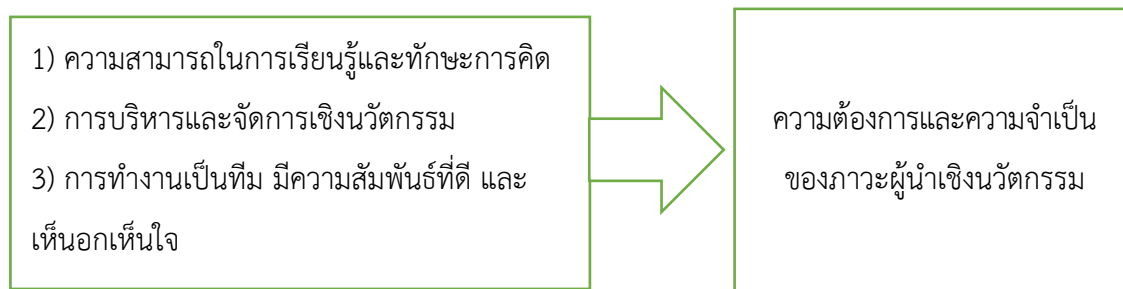
กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา โดยมีรายละเอียดกรอบแนวคิด ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) สังเคราะห์มาจากแนวคิดของ Couros, G., (2010), Megan Tschannen-Moran (2014), สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564), จิตินันท์ นันทศรี (2563), วรรณธร บุญเกื้อ (2563), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และชูชีพ พุทธประเสริฐ (2562) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด 2) การบริหารและการจัดการเชิงนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1) กลุ่มเป้าหมาย คือ โรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา

1.2) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ปีการศึกษา 2565 โดยมีคณะผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน) จำนวน 2 คน และครูจำนวน 64 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 66 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ จากนั้นวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ใช้สูตรการคำนวณ $PNI_{modified}$ ของสุวิมล ว่องวานิช (2558) ดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ผลการวิจัย

ด้านสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 68.66 และเป็นผู้ชายร้อยละ 33.34 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 40.30 มีตำแหน่งเป็นครู รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน สอนวิชาภาษาไทยมากที่สุด ร้อยละ 20 รองลงมา สอนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 16.90 และสอนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ปฐมวัย ร้อยละ 12.31 เท่า ๆ กัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 32.84 รองลงมา ทำงาน 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.85 และทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 22.39 และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 97.00

ด้านสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาโดยภาพรวม ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด ด้านความสามารถการบริหารและการจัดการเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			Z _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ		
1) ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด	2.400	0.745	น้อย	4.406	0.588	มาก	0.836	2
2) ความสามารถในการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรม	2.546	0.553	ปานกลาง	4.322	0.632	มาก	0.698	3
3) ด้านการทำงานเป็นทีม	2.363	0.622	น้อย	4.552	0.614	มากที่สุด	0.926	1
เฉลี่ยรายด้าน	2.436	0.640	น้อย	4.427	0.611	มาก	0.820	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.44$, $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิดอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.40$, $SD = 0.65$) ด้านความสามารถในการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.55$, $SD = 0.55$) และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.36$, $SD = 0.62$) และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.43$, $SD = 0.61$) โดยมีความจำเป็นและต้องการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด และ ด้านความสามารถในการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรมตามลำดับ

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด ประกอบด้วย การคิดสร้างสรรค์และหลากหลาย การมีต้นแบบในความคิด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้ข้อมูลและสถิติ และการเป็นบุคคลช่างสังเกต มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด

ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PN ^{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ		
1) การคิดสร้างสรรค์และหลากหลาย	2.373	0.633	น้อย	4.440	0.510	มาก	0.871	2
2) การมีต้นแบบในความคิด	2.776	0.735	ปานกลาง	4.478	0.503	มาก	0.613	5
3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2.336	0.714	น้อย	4.403	0.665	มาก	0.885	1
4) การใช้ข้อมูลและสถิติ	2.358	0.916	น้อย	4.366	0.645	มาก	0.852	4
5) การเป็นบุคคลช่างสังเกต	2.343	0.721	น้อย	4.381	0.574	มาก	0.870	3
เฉลี่ยรายด้าน	2.437	0.744	น้อย	4.414	0.579	มาก	0.818	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.44$, $SD = 0.74$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีต้นแบบในความคิดมีคะแนนสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.78$, $SD = 0.74$) รองลงมาได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์หลากหลายอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.37$, $SD = 0.63$) การใช้ข้อมูลและสถิติอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.36$, $SD = 0.92$) การเป็นบุคคลช่างสังเกตอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.34$, $SD = 0.72$) และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.34$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิดของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยายู่ในระดับมาก ($M = 4.41$, $SD = 0.58$) โดยมีความจำเป็นและต้องการพัฒนาด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การคิดสร้างสรรค์และหลากหลาย การเป็นบุคคลช่างสังเกต การใช้ข้อมูลและสถิติ และการมีต้นแบบในความคิด ตามลำดับ

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาด้านความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ ด้านความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การบริหารการจัดการความเสี่ยง การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม มีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ด้านความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรม

ความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			Z _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ		
1) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรม	3.450	0.658	มาก	4.597	0.494	มากที่สุด	0.332	4
2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	2.000	0.674	น้อย	4.164	0.709	มาก	1.082	1
3) การบริหารการจัดการความเสี่ยง	2.360	0.542	น้อย	4.060	0.672	มาก	0.720	3
4) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	2.460	0.445	น้อย	4.396	0.643	มาก	0.787	2
เฉลี่ยรายด้าน	2.568	0.580	น้อย	4.304	0.630	มาก	0.730	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ด้านความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.57$, $SD = 0.66$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสร้างเครือข่ายนวัตกรรมมีคะแนนสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($M = 3.45$, $SD = 0.74$) รองลงมาได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.46$, $SD = 0.45$) และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.00$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30$, $SD = 0.63$) โดยมีความจำเป็นและต้องการพัฒนาด้าน การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม การบริหารการจัดการความเสี่ยง และการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ตามลำดับ

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ของการพัฒนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในทีมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม การมีความเห็นอกเห็นใจ มีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจ

การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			Z ^{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ		
1) การมีส่วนร่วมในทีมงาน	2.433	0.679	น้อย	4.552	0.530	มากที่สุด	0.871	2
2) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม	2.522	0.612	ปานกลาง	4.507	0.683	มากที่สุด	0.787	3
3) การมีความเห็นอกเห็นใจ	2.134	0.575	น้อย	4.597	0.629	มากที่สุด	1.154	1
เฉลี่ยรายด้าน	2.363	0.622	น้อย	4.575	0.614		0.937	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจอยู่ในระดับน้อย ($M = 3.36$, $SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสร้างเครือข่ายนวัตกรรมมีคะแนนสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.52$, $SD = 0.61$) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในทีมงานอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.43$, $SD = 0.68$) และการมีความเห็นอกเห็นใจอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.13$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.58$, $SD = 0.61$) โดยมีความจำเป็นและต้องการพัฒนา ด้าน การมีความเห็นอกเห็นใจ การมีส่วนร่วมในทีมงาน และ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความจำเป็นและต้องการพัฒนา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด และ ด้านความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรมตามลำดับสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยอมรับและเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ การขับเคลื่อน สถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ และนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และงานวิจัยของ Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011) ที่ว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสนับสนุน

ความสำเร็จของภารกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือกลุ่ม ด้วยเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ ๆ องค์กรจำเป็นต้องคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้แน่ใจว่าจะประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและสามารถแข่งขันได้ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ความต้องการนวัตกรรมในองค์กรส่งผลให้เกิดการมุ่งเน้นใหม่เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในการกำหนดลักษณะและความสำเร็จของความพยายามสร้างสรรค์

สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิดอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีต้นแบบในความคิดมีคะแนนสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย การใช้ข้อมูลและสถิติ การเป็นบุคคลช่างสังเกต และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิดของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาอยู่ในระดับมากโดยมีความจำเป็นและต้องการพัฒนาด้าน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การคิดสร้างสรรค์และหลากหลาย การเป็นบุคคลช่างสังเกต การใช้ข้อมูลและสถิติ และการมีต้นแบบในความคิด ตามลำดับสอดคล้องกับการศึกษาของ จูตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2563) พบว่าผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาท หน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็น ตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้ในที่สุด

สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ด้านความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสร้างเครือข่ายนวัตกรรมมีคะแนนสูงสุดอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาอยู่ในระดับมาก โดยมีความจำเป็นและต้องการพัฒนาด้าน การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม การบริหารการจัดการความเสี่ยง และการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564) พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 2 ตัวชี้วัดได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและ การนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การสร้าง บรรยากาศเชิงนวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัดได้แก่ การมีนวัตกรรมการสอน การมีระบบพี่เลี้ยง และการจัดสภาพแวดล้อม 4) การ คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การคิดริเริ่ม การคิดยืดหยุ่น และการคิดแบบบูรณาการและงานวิจัยของ Hunter, S.T., Cushenbery, L. (2011) พบว่ากระบวนการสร้างความคิดความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมต้องการให้ผู้นำใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงมากขึ้น ในระหว่างขั้นตอนนี้ผู้นำจำเป็นต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับสมาชิกในทีมเพื่อแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และความคิดดั้งเดิมรวมทั้งจัดหาทรัพยากรให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยยังพบว่าผู้นำที่มีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่แปลกใหม่ซึ่ง

เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นแบบอย่างที่ยั่งยืนและเป็นผลให้เพิ่มประสิทธิภาพความคิดสร้างสรรค์ในผู้ใต้บังคับบัญชา

สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์ด้านการงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสร้างเครือข่ายนวัตกรรมมีคะแนนสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในทีมงาน และการมีความเห็นอกเห็นใจอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดี และเห็นอกเห็นใจของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาอยู่ในระดับมาก โดยมีความจำเป็นและต้องการพัฒนาด้าน การมีความเห็นอกเห็นใจ การมีส่วนร่วมในทีมงาน และ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ Radhakrishna, A (2015) ผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อความสัมพันธ์ในการจ้างงาน พบว่าทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและสร้าง องค์กรในตอนเริ่มต้นหรือประสบความสำเร็จในตอนท้าย เมื่อความสัมพันธ์ในการจ้างงานดีขึ้น พนักงานจะทำงานด้วยจรรยาบรรณในการทำงานที่ดีที่สุดมีแรงจูงใจที่จำเป็นในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปโรงเรียนกฤตศิลป์ควรจัดทำนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาด้านการงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการเรียนรู้และทักษะการคิด และด้านความสามารถการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาควรจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูในด้าน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การคิดสร้างสรรค์และหลากหลาย การเป็นบุคคลช่างสังเกต การใช้ข้อมูลและสถิติ และการมีต้นแบบในความคิด โดยจัดทำเป็นหลักสูตรแบบ Problem-based learning เพื่อให้ครูที่เข้ารับการอบรมนำปัญหาจริงจากการทำงานไปเป็นส่วนหนึ่งของการอบรมและร่วมกันหาทางแก้ไขเพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ และทักษะความคิดของครู

ผู้บริหารโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาควรจัดการแข่งขันในหมู่ครูผู้สอนในการสร้างแนวทางการบริหารนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม การบริหารการจัดการความเสี่ยง และการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม เพื่อให้ครูผู้สอนได้ฝึกฝนทักษะในการบริหารและจัดการเชิงนวัตกรรม และมีรางวัลจากการแข่งขันเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม

ผู้บริหารโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างการมีความเห็นอกเห็นใจ การมีส่วนร่วมในทีมงาน และ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในทีม โดยการจัดแข่งขันกีฬาสักระหว่างครูและ

บุคลากร หรือ จัดการทัศนศึกษานอกสถานที่สำหรับครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
ทีมงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ โครงการ
สถานพลัง ประชาธิปไตย ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤตเมธ บุญนุ่น. (2559). กลยุทธ์การพัฒนาครูเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์
วิชาการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. 9(3), 154 – 168.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558
- โรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา. (2564). รายงานประเมินตนเองของโรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา ปีการศึกษา 2564.
โรงเรียนกฤตศิลป์วิทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. บริษัทพริกหวาน
กราฟฟิคจำกัด.
- สืบสกุล นรินทร์ทางกูร ณ อยุธยา. (2561). กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่าย
เชิงพื้นที่. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา. 1 (3), 82-100.
- สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสุภี ,และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564).องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. ใน การประชุมวิชาการ
เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 (น. 912-921). ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558).การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- หรรษธร บุญเกื้อ. (2563). ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิด ภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์และชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์*,
59(1), 98-120

Couros, G., (2010) *The 21st Century Principal*. Online. Retrieved June 6, 2020.

from: <http://connectedprincipals.com/archives/1663>.

Hunter, S.T., Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences.
Advances in Developing Human Resource, 13, 248-265

Khalili, A. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: The
moderating role of emotional intelligence. *Leadership & Organization Development
Journal*, 38 (7), 1004-1015. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2016-0269>

Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-
innovation relationship: Ambidextrous leadership. *The Leadership Quarterly*, 22, 956-974

Tschannen-Moran, M. (2014). The interconnectivity of trust in schools. In D. Van Maele, P. B.
Forsyth, & M. Van Houtte (Eds.), *TRUST AND SCHOOL LIFE: THE ROLE OF TRUST FOR
LEARNING, TEACHING, LEADING, AND BRIDGING* (pp. 57-81). *Springer Science +
Business Media*. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8014-8_3